

PROJET ACCORD CONTRAT DE COHESION ET DE PERFORMANCE POUR LA SCA

Préambule

En octobre 2014, les parties ont décidé d'engager des négociations pour contribuer à l'objectif du retour à l'équilibre de la Société Commerciale Automobile (ci-après SCA). A cet égard, les parties signataires soulignent combien la négociation et la conclusion du présent accord procèdent d'un renouvellement du dialogue social dans l'entreprise.

Le présent accord s'appuie sur 3 piliers majeurs :

- Informer les salariés et leurs représentants sur la vision stratégique et les projets d'avenir de la SCA ;
- Anticiper, accompagner les projets et les transformations de la SCA en cherchant à sécuriser l'emploi et les compétences ;
- Permettre la mise en œuvre au plus près des besoins des établissements de mesures de performance et d'agilité, tout en préservant les intérêts essentiels des salariés.

En effet anticiper des transformations implique une bonne connaissance de la stratégie de l'entreprise et de ses sites, des enjeux et des éléments qui participent à sa définition. Ceci nécessite une analyse avec les partenaires sociaux, un échange sur les politiques décidées et mises en œuvre, notamment par un diagnostic préalable sur leurs effets prévisibles sur l'emploi et les compétences en particulier au niveau local.

Dans un environnement fortement évolutif et concurrentiel, mieux prévoir les compétences dont l'entreprise aura besoin et donner aux salariés une visibilité sur les évolutions et les mutations technologiques à travers la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, constituent un enjeu majeur pour la SCA.

Cette anticipation doit également nous permettre d'engager des politiques de formation, d'évolutions et de mobilités professionnelles, de recrutements et de redéploiement des emplois et des compétences et permettre de définir des cibles prospectives et indicatives pour toutes ces actions.

Cette démarche relève de la responsabilité sociale de l'entreprise qui doit pouvoir conduire les adaptations nécessaires dans la continuité, en évitant les ruptures et les reconversions dans l'urgence. Ainsi, la SCA a pour principe « de ne laisser aucun salarié seul face à son problème d'emploi ».

Pour définir et conduire une approche globale de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, la direction a choisi la voie du dialogue social et de la négociation collective. Ce choix procède de la conviction que les évolutions de l'entreprise ne peuvent s'opérer sans les salariés, sans leurs représentants et sans les organisations syndicales. C'est la raison pour laquelle elle a répondu favorablement à des demandes exprimées sur ce thème.

Dans cette optique, la Direction et les organisations syndicales avaient signé, le 26 juin 2012, un accord sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

A l'occasion des deux premières réunions de négociation du présent accord, lequel se substitue à l'accord précité du 26 juin 2012, les parties ont échangé sur le bilan des trois années couvertes par le précédent accord de GPEC.

Les parties rappellent le rôle primordial de la hiérarchie à tous les niveaux de l'entreprise dans la mise en œuvre et le fonctionnement de ces dispositifs.

Au cours de la négociation, les parties ont également pris comme référence les textes législatifs et réglementaires en vigueur. Elles ont exprimé leur volonté de traiter tous les thèmes de la GPEC prévus par les textes, et notamment :

- Les modalités d'information et de consultation du Comité d'Entreprise sur la stratégie de l'entreprise et ses effets prévisionnels sur l'emploi, en soulignant le rôle important joué par le Comité Paritaire Stratégique ;
- Un accord de méthode prévoyant les modalités d'information et de consultation des représentants du personnel tant au niveau Central qu'au niveau Local en cas de projets collectifs de réduction et/ou adéquation des effectifs ;
- La qualification des métiers « sensibles », « en tension » et « à l'équilibre »
- Le réengagement en faveur du développement de la formation professionnelle avec un niveau moyen de 10 heures de formation par salarié et par an ;
- La mise en place de dispositifs légaux permanents de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences à travers la mobilité interne collective ou encore la mobilité volontaire sécurisée ;
- Les mesures d'accompagnement associées aux projets de transformations collectives ayant un impact sur l'emploi et plus précisément en faveur du maintien dans l'emploi des Seniors ;
- Les mesures permettant de gagner en performance et en agilité avec la possibilité de recourir à des outils de mobilité horaire, fonctionnelle et/ou géographique les mieux adaptés au contexte local tout en prenant en compte les intérêts des salariés ;

En conséquence, il a donc été convenu et arrêté ce qui suit entre les parties :

Chapitre I – Le renforcement du dialogue social au sein de la SCA

1. Au niveau de l'entreprise

1.1. Information et consultation du Comité Central d'Entreprise sur la « stratégie de l'entreprise, ses effets prévisibles sur l'emploi et les salaires »

1.1.1. Définition de la stratégie

Conformément à l'article L 2323-7-1 du code du travail issu de la loi du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi, une consultation du Comité Central d'Entreprise de la SCA aura lieu chaque année notamment sur les orientations stratégiques définies par l'entreprise.

La stratégie de l'entreprise peut être définie comme les principales décisions qui déterminent et révèlent ses objectifs et produisent les politiques et plans pour les atteindre. Les parties conviennent que le partage de la stratégie de l'entreprise ne peut se faire que dans le respect de la confidentialité des informations communiquées, conformément à l'article L.2325-5 du Code du travail et que la stratégie à moyen terme fait pleinement partie des sujets qui seront abordés annuellement.

Le présent accord prévoit également les conditions dans lesquelles le Comité Central d'Entreprise est informé et consulté des projets collectifs pouvant affecter le volume des effectifs, conformément aux nouvelles dispositions de la loi précitée et dans la continuité des dispositions de l'accord GPEC du 6 décembre 2012.

1.1.2 Processus d'information et de consultation

Cette procédure d'information et de consultation interviendra annuellement.

Afin d'améliorer l'information préalable du Comité Central d'Entreprise, un dossier complet sera constitué et transmis aux membres du CCE, au moins deux semaines avant la réunion plénière intégré dans la base de données économiques et sociales qui servira à la consultation du Comité Central d'Entreprise sur les orientations stratégiques de l'entreprise conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Cette base de données rassemblera :

- un rapport sur la situation de l'entreprise (évolution des ventes, des parts de marché, des résultats économiques, des investissements ...);
- le rapport financier;
- le rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes;
- le rapport sur la situation de l'emploi, y compris le temps de travail à temps partiel;
- le compte-rendu des travaux de l'Observatoire des métiers et des compétences (cf. article 1.2.2);
- le bilan social;
- un rapport relatif à l'emploi des travailleurs handicapés;
- un rapport relatif à la sécurité au travail.

Le document d'évaluation du Contrat de Génération

Les positions, avis, remarques des élus du CCE sur la stratégie de l'entreprise seront recueillis après l'exposé du président sur la marche de l'entreprise.

Les parties conviennent de la participation des délégués syndicaux centraux à la réunion plénière au cours de laquelle ce point est abordé.

1.2. Instances supplémentaires de diagnostic et d'échange

1.2.1. Comité Paritaire Stratégique

En complément de la procédure d'information et de consultation du CCE sur la stratégie de l'entreprise, il est tenu un Comité Paritaire Stratégique entre la Direction et les Organisations Syndicales représentatives.

Ce comité est une instance d'information et d'échanges permettant d'approfondir des sujets liés à la situation de l'entreprise et à son évolution, à court et moyen termes. Les sujets concernent par exemple, les produits, les marchés, la concurrence, les évolutions technologiques, le développement international, les projets techniques, organisationnels et réglementaires ... tous thèmes et orientations susceptibles d'avoir un impact sur l'emploi.

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de la SCA sera représentée par son Délégué Syndical Central et deux membres désignés par ses soins.

Afin de renforcer le rôle du Comité Paritaire Stratégique dans le partage de la vision stratégique, la fréquence de réunions du Comité sera adaptée en lien avec l'actualité de la SCA et a minima une fois par an. Des organisations syndicales pourront, en cas de besoin, demander l'organisation d'une réunion auprès de la direction.

L'ordre du jour est arrêté par la direction conjointement avec les Délégués Syndicaux Centraux.

Les parties sont conscientes que l'approche ne pourra être que macro-économique. Les orientations prises par la direction pourront évoluer en fonction du succès des produits lancés, de la concurrence ou des marchés.

Il sera également veillé à ce que les thèmes abordés ne fassent pas doublons avec les réunions de CCE ou Comité d'Etablissement.

Comme pour les membres des Comités d'Entreprise et les représentants syndicaux et conformément à l'article L.2325-5 du code du travail, les membres du comité paritaire sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par la direction.

1.2.2. Observatoire des métiers et des compétences

Il est tenu au niveau de l'entreprise, un Observatoire des métiers et des compétences. Cet Observatoire est une instance de dialogue et d'échanges, destiné à établir des diagnostics et des analyses sur l'évolution des métiers et des compétences, ainsi que les possibilités d'évolution des salariés.

Les principales missions de l'Observatoire des Métiers et des Compétences restent inchangées par rapport à l'accord GPEC de 2012. Les parties conviennent de conforter son fonctionnement et de préciser l'articulation entre l'Observatoire des Métiers central et les Observatoires des Métiers locaux (cf 2.1), avec des échanges renforcés et réciproques entre le niveau national et le niveau local.

La vision de l'emploi et des compétences est élaborée sur la base des travaux de la Direction à travers le Plan Moyen Terme qui orientera les réflexions émises au sein des Observatoires des Métiers.

Il permettra le développement d'une vision prospective sur l'évolution des métiers de la distribution automobile, notamment dans le cadre d'éventuelles transformations collectives, en établissant des diagnostics partagés sur les métiers en tension, à l'équilibre et sensibles.

1.2.3. Fonctionnement de l'Observatoire

Des informations seront mises à disposition de cet Observatoire par la Direction. Elles seront d'ordre qualitatif et d'ordre quantitatif.

L'Observatoire des métiers et des compétences travaillera sur l'ensemble des métiers de la distribution automobile, de la logistique et des fonctions support.

Les parties conviennent que les informations diffusées dans le cadre de l'Observatoire ne peuvent constituer une entrave au fonctionnement des instances représentatives du personnel.

Il aura pour mission d'identifier les besoins en matière de formation, mobilité et de recrutement, d'identifier les typologies de métier, d'établir des diagnostics et analyses sur l'évolution des métiers et des compétences.

Il aura également pour mission d'identifier les passerelles possibles entre les métiers, de suivre les moyens et actions de formation ou de reconversion associée, et de les faire connaître aux salariés.

Composé de la direction et de 3 représentants par organisation syndicale signataire du présent accord, dont le Délégué syndical central, il se réunira à l'initiative de la Direction au moins une fois par an.

Un compte-rendu des travaux de l'Observatoire des métiers et des compétences sera joint au rapport annuel et transmis aux membres du Comité Central d'Entreprise.

1.2.4. Référentiel des métiers de la SCA

Le référentiel a pour finalité de donner une vision globale des métiers, des compétences et des emplois en rassemblant, de façon consolidée et cohérente entre les activités et les sociétés de Peugeot Citroën Retail en France, les informations relatives à leurs évolutions qualitatives et/ou quantitatives.

Ce référentiel est organisé autour des éléments suivants :

- Cartographie des effectifs et pyramide des âges par métier,
- Compétences mises en œuvre (fiches de poste)
- Compétences communes entre les fonctions repères et les métiers par activité

A partir de ce référentiel, il conviendra d'identifier les :

- Métiers sensibles
- Métiers en tension
- Métiers à l'équilibre

ainsi que les besoins en matière de formation, de mobilité professionnelle ...

Métiers sensibles

L'Observatoire participe à l'identification des métiers sensibles, métiers dont les perspectives d'évolutions économiques, organisationnelles ou technologiques vont entraîner une baisse probable des effectifs, et/ou une évolution importante de périmètre de compétences nécessitant un plan collectif de reconversion.

Dès lors que le métier a été reconnu comme un métier sensible, les salariés concernés seront informés par leur hiérarchie de leur appartenance à un métier sensible à l'occasion d'un entretien.

Une attention particulière sera portée par le manager au cours de l'entretien à la bonne compréhension de la notion de métier « sensible » par les salariés concernés, notamment à travers un support de communication RH qui leur aura été fourni au préalable.

Ces salariés seront prioritaires pour la mise en œuvre des mesures permanentes associées telles que décrites dans le sous chapitre I du chapitre II relatif à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences du présent accord.

Métiers en tensions

C'est-à-dire des métiers pour lesquels des difficultés à pourvoir certains postes peuvent exister ou qui nécessitent une période longue d'apprentissage et pour lesquels l'entreprise doit assurer la pérennité de son savoir-faire et de ses compétences.

Pour ces métiers, un plan d'action visant le retour à l'équilibre sera défini. Les plans d'action donneront la priorité aux mobilités internes et pourront s'articuler autour d'actions de formation/reconversion, du recours à l'alternance, voire, de façon subsidiaire, du recrutement.

Métiers à l'équilibre

Les métiers pour lesquels l'entreprise doit assurer son savoir-faire et où il y a adéquation entre les compétences et les besoins.

Les parties conviennent d'attacher une égale importance à la situation des métiers en tension, à l'équilibre et sensibles.

1.3. Information et consultation du CCE dans le cadre d'un accord de méthode

Au-delà d'une approche prospective de la GPEC, les parties ont également souhaité aborder les thèmes d'un accord de méthode, si la situation devait justifier un projet de réduction et/ou d'adéquation des effectifs.

Dès lors qu'un même projet de réduction et/ou d'adéquation des effectifs impacte un ou plusieurs établissements, ou conduit à la cessation d'activité sur tout un établissement, le Comité Central d'Entreprise serait informé et consulté préalablement aux Comités d'Etablissement concernés.

La procédure d'information et de consultation du CCE permet de donner une vision d'ensemble sur les impacts en termes d'emplois, de catégories professionnelles concernées et de mesures d'accompagnement mises en œuvre.

Conformément à l'article L 1233-30 du code du travail, la consultation du Comité Central d'Entreprise sera organisée dans le cadre de deux réunions d'information-consultation.

La première réunion interviendra 8 jours calendaires minimum après la convocation de l'instance.

Les membres du Comité Central d'Entreprise reçoivent préalablement des informations précises et écrites nécessaires à la compréhension du projet et sur l'ensemble des actions envisagées pour éviter ou à tout le moins limiter le nombre des ruptures de contrat de travail pour motif économique, ainsi que sur les mesures envisagées d'accompagnement telles que prévues par le code du travail.

La Direction de la SCA apportera au CCE, au cours de la procédure, des réponses motivées à toutes les propositions et suggestions formulées par le CCE au sujet du projet de réduction et/ou d'adéquation des effectifs.

Le CCE rendra son avis au cours de la dernière réunion organisée au titre du projet de réduction et/ou d'adéquation des effectifs, qui se tiendra dans un délai maximum de 60 jours calendaires suivant la 1^{ère} réunion.

Le cas échéant, des réunions intermédiaires seront organisées pour permettre au CCE de rendre un avis explicite sur le projet de réduction et/ou d'adéquation des effectifs.

En cas de recours à l'assistance d'un expert, et conformément à l'article L1233-34 du code du travail, le rapport de l'expert-comptable devra être remis aux membres du CCE au plus tard 15 jours avant la fin du délai précité.

A l'expiration du délai précité, le Comité Central d'Entreprise est en toute hypothèse réputé avoir été régulièrement consulté sur le projet de réduction et/ou d'adéquation des effectifs.

La consultation des Comités d'établissements concernés par un projet de réduction et/ou d'adéquation des effectifs également soumis à la consultation du CCE, sera organisée en deux réunions, qui se tiendront dans les deux jours ouvrés suivant la première et la dernière réunion du CCE..

1.4 Echanges avec les Organisations Syndicales

La Direction, en fonction de l'actualité sociale, organisera des réunions d'échanges avec les organisations syndicales représentatives – via leurs Délégués Syndicaux Centraux – afin de les associer au plus près des enjeux sociaux à venir.

Par ailleurs les parties réaffirment l'importance de la tenue des différentes commissions paritaires existantes au sein de la SCA.

2. Au niveau local (par établissement)

2.1 Mise en place de dispositifs permanents au sein des établissements

Les établissements, au sens de Comité d'établissement, constituent le cadre approprié pour mettre en œuvre un dispositif opérationnel de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

En effet, les principales évolutions analysées par l'Observatoire des métiers et des compétences (cf. article 1.2.2) seront reprises, domaine d'activité par domaine d'activité, dans chaque établissement.

Un diagnostic local sera établi, en fonction de l'historique de l'établissement et de ses perspectives d'évolution. Il visera à déterminer, notamment dans le cadre éventuel des transformations collectives, les métiers en tension, à l'équilibre, sensibles.

Parallèlement, un bilan annuel sera effectué, notamment en termes de suivi des entretiens individuels, ainsi que des demandes de formation (formations réalisées par thème, demandes de CIF, de DIF, Compte Personnel de Formation...) et de mobilité interne (au sein de l'établissement, vers un autre établissement voire au sein de Peugeot Citroën Retail).

Une approche régionale sera privilégiée afin que la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences soit en cohérence avec la réalité des besoins de l'entreprise au niveau des pôles régionaux.

Cela permettra à l'ensemble des salariés ainsi qu'à la Direction d'avoir une vision prospective quant aux axes d'évolution susceptibles d'être mis en place au niveau de l'établissement en termes de gestion des ressources humaines. L'observatoire local se réunira au moins une fois par an à l'initiative de la Direction notamment en fonction des projets d'organisation locaux.

Le diagnostic local ainsi que le bilan - établis par le Directeur avec l'aide du Zone Manager Ressources Humaines (ZMRH) - feront l'objet d'échanges lors d'un observatoire annuel d'établissement. Cet observatoire sera composé de la Direction, du ZMRH, du Délégué syndical de chaque organisation syndicale signataire de l'accord au niveau national et présente dans l'établissement, d'un membre du Comité d'établissement désigné par le Comité d'établissement et d'un membre des délégués du personnel désigné par les délégués du personnel.

La teneur des échanges lors de cet observatoire local fera l'objet d'une information lors de la réunion du Comité d'établissement du mois suivant la tenue de l'observatoire.

Les moyens de la formation seront mobilisés prioritairement pour accompagner les reconversions individuelles et les évolutions des métiers exposés aux évolutions technologiques, organisationnelles et économiques.

2.2. Information et consultation du Comité d'établissement dans le cadre d'un accord de méthode

Il est rappelé que les Comités d'établissement doivent être consultés dans le cadre des dispositions prévues à l'article 1.3 du présent chapitre.

Par ailleurs, en cas de projet de réduction et/ou d'adéquation des effectifs limité au périmètre d'activité d'un seul établissement, le Comité d'Etablissement demeure l'instance compétente. Néanmoins les parties conviennent que le projet pourrait être porté en CCE en cas d'impact sur l'emploi.

Conformément à l'article L 1233-30 du code du travail, la consultation du Comité d'établissement sera organisée dans le cadre de deux réunions d'information-consultation.

La première réunion interviendra 8 jours calendaires minimum après la convocation de l'instance.

Les membres du Comité d'établissement reçoivent préalablement des informations précises et écrites nécessaires à la compréhension du projet et sur l'ensemble des actions envisagées pour éviter ou à tout le moins limiter le nombre des ruptures de contrat de travail pour motif économique, ainsi que sur les mesures envisagées d'accompagnement telles que prévues par le code du travail.

Les parties conviennent alors de la nécessité d'accompagner les salariés dans toutes les transformations d'activité et d'emploi, et d'identifier une solution professionnelle pour chacun.

La Direction apportera au Comité d'établissement, au cours de la procédure, des réponses motivées à toutes les propositions et suggestions formulées par le Comité d'établissement au sujet du projet de réduction et/ou d'adéquation des effectifs.

Le Comité d'établissement rendra son avis au cours de la dernière réunion organisée au titre du projet de réduction et/ou d'adéquation des effectifs, qui se tiendra dans un délai maximum de 40 jours calendaires suivant la 1^{ère} réunion.

Le cas échéant, des réunions intermédiaires seront organisées pour permettre au Comité d'établissement de rendre un avis explicite sur le projet de réduction et/ou d'adéquation des effectifs.

En cas de recours à l'assistance d'un expert-comptable, et conformément à l'article L1233-34 du code du travail, le rapport de l'expert-comptable devra être remis aux membres du Comité d'établissement au plus tard 15 jours avant la fin du délai précité.

A l'expiration du délai précité, le Comité d'établissement est en toute hypothèse réputé avoir été régulièrement consulté sur le projet de réduction et/ou d'adéquation des effectifs.

Dans le cadre du suivi de la bonne mise en œuvre du projet, un point mensuel sera également réalisé lors des réunions du Comité d'Etablissement, et ce pendant toute la durée du dispositif.

2.3 Information du Comité Central d'Entreprise de la mise en œuvre de projets locaux

Pour les projets de transformations collectives mis en œuvre au niveau local dans les conditions définies au 2.2 précédent, les parties signataires ont reconnu que le Comité Central d'Entreprise serait tenu informé de leur mise en œuvre.

2.4 Consultation et échanges avec les organisations syndicales

La direction de l'établissement informera les organisations syndicales représentatives de l'établissement sur le projet, et, d'une manière générale, sur les mesures mises en œuvre dans le cadre de la GPEC.

2.5 Anticiper les mutations économiques dans les territoires

Les parties considèrent que le dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences résultant de l'accord, concourt à l'objectif des pouvoirs publics de mieux anticiper et accompagner les mutations économiques dans les territoires et/ou bassins d'emplois.

Cette présence active de la SCA dans les territoires est perceptible au travers des très nombreuses actions déjà engagées : partenariats avec les services académiques et les établissements d'enseignement, accueil de stagiaires et d'apprentis, actions d'insertion, forums emploi, conventions avec Pôle Emploi, partenariats de formation avec la branche (GNFA, ANFA, ...) ...

Les diagnostics locaux sur les évolutions des métiers et des compétences, prévus à l'article 2.1 pourront notamment servir de base aux travaux menés avec le service public de l'emploi, pour mobiliser et orienter les moyens consacrés à la formation initiale et continue, à la mobilité et aux reconversions.

Chapitre II – L’anticipation des transformations par une Gestion Prévisionnelle et sécurisée des Emplois et des Compétences (GPEC)

Conformément à l’article L 2242-15 du code du travail, le présent chapitre vaut accord de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences. Il entrera en vigueur à partir du 1er janvier 2015 pour une durée de trois ans. Les dispositions de l’accord GPEC du 6 décembre 2012 continueront à s’appliquer jusqu’au 31 décembre 2014.

Les parties décident d’établir un bilan d’application des mesures contenues dans ce chapitre, au terme de la période triennale (2017), afin d’analyser les modalités de sa reconduction ou de ses évolutions.

Au cas où des dispositions légales ou conventionnelles nouvelles auraient une incidence sur l’accord « Contrat de Cohésion et de Performance », il est entendu que les parties signataires se rencontreront pour en examiner les conséquences.

Sous Chapitre I – Les mesures permanentes de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences

Section 1 – La Gestion Individuelle des Emplois et des Compétences

1. Renforcer l’information des salariés sur les filières et les métiers

L’entreprise entend donner aux salariés un maximum d’éléments d’information leur permettant d’avoir une visibilité sur l’évolution de leur métier dans la SCA. Cette information doit leur permettre de prendre, par anticipation et avec le soutien de l’entreprise, les initiatives favorables à leur développement professionnel.

Pour ce faire, les comités d’établissement disposeront des informations sur les analyses prospectives sur les métiers à travers la restitution des observatoires locaux des métiers qui se seront tenus annuellement.

2. Donner de la visibilité sur les parcours et piloter les étapes de la vie professionnelle

Les recrutements effectués ces dernières années ont intégré aujourd’hui, des populations jeunes, ayant une forte aspiration à évoluer.

En outre, les années à venir seront marquées par un nombre élevé de départs à la retraite, ce qui induira de multiples opportunités d’évolution au sein de l’entreprise.

Enfin, les métiers de l’entreprise sont en transformation permanente, notamment sous l’effet des mutations technologiques, ouvrant de nouvelles opportunités de développement de compétences.

Dans ce contexte, l’entreprise réaffirme son choix, à travers ce nouvel accord, d’accorder la priorité aux ressources internes. La construction des parcours professionnels individuels, dans un même métier ou dans un métier différent, recherchera la meilleure adéquation entre les aspirations des salariés et les besoins de l’entreprise.

2.1 Aider le salarié à construire son parcours professionnel

Les parties signataires de l’accord soulignent l’importance d’aider les salariés à définir et élaborer leur parcours professionnel.

Les dispositifs mis en œuvre doivent répondre aux attentes des salariés tout en tenant compte des besoins de l’entreprise et s’inscrire dans une logique de co-construction.

2.1.1 Gestion des compétences et des expertises

La définition des besoins individuels de formation est réalisée en tenant compte d'une démarche prospective sur la gestion individuelle et collective des compétences.

A cet effet, ont été identifiées les filières représentatives des principaux métiers de l'entreprise.

Au sein des filières, les formations individuelles doivent faciliter la transmission des savoirs entre générations, notamment pour les métiers requérant une forte expertise et accompagner les évolutions professionnelles tout au long de la carrière.

A cet égard les parties reconnaissent l'importance des savoirs et de l'expérience des salariés les plus anciens ainsi que de leur rôle dans la transmission des compétences entre générations. En conséquence, la mobilisation et l'implication des seniors dans les fonctions de tuteurs et de formation seront renforcées.

2.1.2 Entretien individuel annuel

L'entretien individuel est un moment clé de dialogue et d'échanges pour faire le point sur les succès et les difficultés, évaluer la charge et l'organisation du travail, prioriser, fixer des objectifs et réfléchir à ce que l'on souhaite faire.

L'entretien 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.

Un support a été établi pour répondre aux objectifs de l'entretien individuel. Il intègre les volets :

- Appréciation de la performance et les souhaits de mobilité
- « Plan de développement personnel » où sont recensés les besoins en formation, développement dans le poste et en accompagnement. Le Plan de Développement Personnel peut se formaliser au travers de différents types d'actions (formations, actions dans le poste, missions temporaires, élargissement des missions permanentes, tutorat, ...)

Dans le cadre de cet entretien, les objectifs de professionnalisation du collaborateur sont abordés au regard des exigences du poste. Les orientations individuelles de la formation sont exprimées par la hiérarchie ou à l'initiative du salarié, en cohérence avec les objectifs fixés précédemment.

A cette occasion, le collaborateur et la hiérarchie envisagent également les actions de formation relevant du développement des compétences individuelles ou des qualifications et les actions de nature à faciliter la réalisation d'une évolution professionnelle.

Le manager veillera à informer le collaborateur de la tenue de l'entretien au moins 15 jours à l'avance et remettra à cette occasion le support au personnel Ouvrier ainsi qu'à tout collaborateur n'ayant pas accès au workflow informatique pour son entretien individuel.

Pour le personnel Ouvrier, un entretien individuel sera tenu au moins une fois tous les deux ans, et un exemplaire de l'entretien signé leur sera remis. Le support d'entretien individuel permettra de tenir compte des spécificités de la population ainsi couverte et répondra aux mêmes objectifs que ceux assignés à l'entretien individuel annuel (cf. ci-dessus).

Les initiatives du salarié pour l'utilisation de son DIF peuvent également être exprimées à l'occasion de l'entretien de progrès, une information sera délivrée sur les différents dispositifs de formation et en particulier sur les conditions d'utilisation du droit individuel à la formation.

A compter du 1^{er} janvier 2015, le DIF est remplacé par le Compte Personnel de Formation (« CPF »).

Les heures de DIF non consommées au 31 décembre 2014 sont utilisables dans le cadre du CPF.

Ces heures de DIF transférées sur le CPF peuvent être mobilisées jusqu'au 1^{er} janvier 2021 et peuvent être complétées dans la limite d'un plafond de 150 heures, le cas échéant, par des heures directement inscrites sur le CPF à partir de 2015.

2.1.3 Entretiens en cours de carrière

Les entretiens individuels ne constituent pas la seule occasion permettant d'identifier les besoins de formation.

A différentes étapes de la vie professionnelle, des entretiens individuels approfondis seront réalisés, notamment après dix années d'activité professionnelle ou dix années avant la fin prévisible de la carrière professionnelle. Ces entretiens ont pour objectif d'envisager les possibilités d'orientation de carrière, de mobilité, de formation ou de bilans de compétence.

Des entretiens individuels seront également réalisés lors de situations d'arrêts d'activité ou d'opérations de reconversion collectives.

Conformément aux dispositions en vigueur issues de la loi du 5 mars 2014, tous les six ans un Entretien Professionnel fera un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié et de ses perspectives d'évolution. L'Entretien Professionnel et l'entretien individuel annuel pourront avoir lieu le même jour, en utilisant deux supports distincts.

2.1.4 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.

Le projet professionnel élaboré par le salarié concerné peut donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation.

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.

La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée, en priorité et à la demande du salarié, par le dispositif du congé individuel de formation. Son financement sera assuré par le dispositif DIF/CPF ou le plan de formation de l'entreprise.

2.2 La formation au service du développement professionnel

La formation est un élément déterminant de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au bénéfice de chaque salarié. Elle doit, à la fois, permettre aux salariés de développer leur employabilité, d'adapter leurs compétences aux évolutions des métiers et des organisations ou de mettre en œuvre un projet professionnel à leur initiative dans les meilleures conditions et à l'entreprise de détenir et de conserver les compétences indispensables à son bon fonctionnement.

A ce titre, l'objectif est de revenir à un niveau moyen de l'ordre de 10 heures de formation par salarié et par an.

Plusieurs dispositifs facilitent l'employabilité de chaque salarié.

2.2.1 L'alternance et l'apprentissage

Les signataires du présent accord considèrent que l'accueil de collaborateurs sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, participe pleinement au développement de la politique en faveur de l'insertion des jeunes, en leur permettant d'acquérir une qualification et en facilitant leur recherche d'emploi

Il s'agit donc de favoriser leur accès au monde de l'entreprise. La démarche de la SCA en faveur de l'alternance participe donc à la démarche de responsabilité sociale.

Par ailleurs, les maîtres d'apprentissage et les tuteurs jouent un rôle déterminant dans le développement des compétences. L'exercice du tutorat sera pris en considération dans la progression de carrière, en particulier pour l'accès à des fonctions d'encadrement des équipes.

Bien entendu, les jeunes apprentis pourront postuler et répondre aux offres d'emploi de l'entreprise.

2.2.2. La validation des acquis de l'expérience (VAE)

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 au sein de la SCA.

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 conformément à l'accord paritaire national du 14 décembre 2004.

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

En complément des VAE permettant l'acquisition de diplômes de l'Education Nationale, l'entreprise développe, en liaison avec l'ANFA, différents certificats de qualification professionnelle (CQP), correspondant aux différents métiers de la distribution automobile.

2.2.3. 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 sa qualification favorisant le maintien dans l'emploi et une progression des compétences.

En accord avec le salarié ou à son initiative, la période de professionnalisation pourra être complétée par l'utilisation du droit individuel à la formation ou du compte personnel de formation.

La période de professionnalisation s'adresse notamment aux salariés devant connaître une évolution professionnelle au sein de la SCA et, plus particulièrement aux salariés :

- ayant besoin de qualification plus élevée sur un poste, tel que prévu par l'accord paritaire national du 30 juin 2004,
- âgés de plus de 45 ans ou ayant plus de 20 ans d'ancienneté,
- en retour de congé lié à une naissance ou adoption (congé de maternité ou d'adoption, congé parental d'éducation),

- reprenant une activité professionnelle après une absence de longue durée pour cause de maladie ou d'accident,
- en situation de changement de filière professionnelle,
- bénéficiant de promotion ou d'évolution vers des responsabilités d'encadrement.
- Aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnée à l'article L 5212-13 du code du travail, notamment les travailleurs handicapés et invalides

2.2.4. Le tutorat

Les tuteurs ont pour mission d'accompagner l'intégration des salariés, les évolutions de compétences et la mobilité, notamment dans le cadre des contrats d'apprentissage. Les expériences tutorales sont prises en compte dans les référentiels de compétences.

2.2.5 Le plan Jeunes

Une note de cadrage est envoyée chaque année à l'ensemble des sites, laquelle a pour but de donner des orientations précises en matière d'embauches d'alternants.

Il s'agit ainsi notamment d'orienter au mieux les recrutements en contrats d'alternance afin de permettre de pourvoir les postes sur lesquels les besoins en ressources seront les plus avérés.

2.2.6 Le droit individuel à la formation et le Compte Personnel Formation

Le DIF et le CPF sont des outils permettant au salarié de construire un projet de formation en adéquation avec son savoir-faire et ses compétences professionnelles, mis en œuvre avec l'accord de l'employeur.

Les formations éligibles au CPF et les conditions d'utilisation du CPF sont celles définies dans l'avenant 71 du 03 juillet 2014 de la Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile (CCNSA).

Les parties signataires affirment leur volonté commune de promouvoir l'utilisation du DIF ou du CPF et en particulier en cas de préparation et d'accompagnement d'une promotion, d'un reclassement, d'une reconversion ou d'une mobilité externe. Le bilan de compétence peut être effectué dans le cadre du DIF/CPF.

La réalisation et le suivi des actions sont assurés par le service des Ressources Humaines du Retail et seront présentés dans le cadre de la Commission Formation.

Pour faciliter l'information du salarié et de sa hiérarchie, l'entreprise donne accès aux formations utilisables au titre du DIF puis du CPF.

En cas de mobilité externe, l'action de formation dans le cadre du DIF doit être engagée avant la fin de la période de préavis. L'entreprise prend alors en charge le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits DIF utilisés.

A la demande du salarié ou de l'employeur et avec l'accord de celui-ci, le DIF peut être utilisé prioritairement pendant le temps de travail. Lorsque l'entreprise aura donné son accord pour réaliser une action de DIF dans le temps de travail, des moyens d'organisation et de planification adaptés seront recherchés pour effectuer cette action dans les meilleures conditions.

Le salarié qui souhaite bénéficier d'une formation suivie en tout ou partie pendant le temps de travail au titre du compte personnel de formation devra demander l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation au minimum 60 jours avant le début de celle-ci en cas de durée inférieure à six mois et au minimum 120 jours dans les autres cas.

Si la formation est inscrite sur une liste ou est prévue par accord de branche ou de groupe, la demande d'accord préalable ne porte que sur le calendrier.
A compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours pour notifier sa réponse au salarié.
L'absence de réponse vaut acceptation de la demande.

La formation réalisée dans le temps de travail donne lieu au maintien du salaire, primes comprises.

2.2.7. Le passeport formation

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié peut souhaiter formaliser les connaissances et les capacités professionnelles acquises, soit par la formation initiale ou continue, soit par ses expériences professionnelles.

Ce document est le bien du salarié et est établi sous sa responsabilité ; il lui permet de tenir à jour les informations utiles de son parcours professionnel, et notamment :

- Les diplômes et les titres obtenus au cours du cursus de formation initiale.
- Les périodes de stage ou de formation réalisées en entreprise.
- Les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification, obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience.
- La nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelles continue.
- Les expériences tutorales.
- Les postes et fonctions tenus et les classifications afférentes.

Le passeport formation est établi sous la responsabilité du salarié sur un support mis à sa disposition par l'entreprise et à la demande du salarié.

Un traitement automatisé de données à caractère personnel, dénommé « système d'information du compte personnel de formation » permet à chaque salarié de disposer d'un passeport d'orientation, de formation et de compétence qui recense :

- Les formations et les qualifications suivies dans le cadre de la formation initiale ou continue.
- Les acquis de l'expérience professionnelle.

2.3. Développement professionnel des salariés âgés de 45 ans et plus

Organiser et développer la transmission des savoirs et des savoir-faire sont des objectifs majeurs de la politique Ressources Humaines de l'entreprise.

A cet effet, 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.

Les mesures suivantes contribuent aux transmissions intergénérationnelles.

2.3.1. Le développement du tutorat

Les tuteurs ont pour mission d'accompagner l'intégration des salariés, les évolutions de compétences et la mobilité.

L'apprentissage qui nécessite que chaque apprenti ait un maître d'apprentissage dans l'entreprise, est une voie importante d'ouverture au tutorat.

Handwritten notes:
pau
SH
15
B5.
FF

La fixation d'objectif de tutorat peut constituer des objectifs annuels validés dans le cadre de l'entretien individuel. Cet entretien individuel sera aussi l'occasion d'analyser les besoins en formation du tuteur.

2.3.2. Le recensement et la transmission des compétences clés

L'observatoire des métiers et des compétences procédera, 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.

2.3.3. Le bilan professionnel 10 ans environ avant la fin de carrière

Afin de maintenir l'emploi, l'employabilité, le meilleur niveau des compétences et la motivation des salariés seniors, l'entreprise doit pouvoir proposer de réelles opportunités de développement individuel, donnant les moyens de faire évoluer les compétences, voire, de changer d'orientation par une mobilité professionnelle.

Le salarié senior pourra bénéficier d'un bilan professionnel d'étape, 10 ans environ avant la fin de carrière.

Le bilan professionnel, réalisé à l'initiative de l'entreprise par la fonction RH, ou à la demande du salarié avec l'accord de l'entreprise, permet l'élaboration d'un profil personnel et d'un plan d'action individuel adapté ou d'un projet professionnel comprenant, notamment, des actions de formation.

C'est un outil à destination des seniors, ouvriers, ETAM ou Cadres, professionnalisant la démarche d'évaluation et permettant d'être plus efficace dans les actions de professionnalisation dans la fonction occupée, ou d'orientation de carrière, d'évolution professionnelle, voire de reconversion.

Section 2 – Promouvoir la mobilité au service du développement professionnel

1. Principe général : la priorité aux ressources humaines internes

Les parties considèrent que les postes disponibles doivent être proposés en priorité aux salariés de l'entreprise, de préférence à une solution externe. A compétences équivalentes, le candidat interne sera retenu avec, si nécessaire, formation et adaptation au poste.

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. Cette réponse nécessite la solidarité entre les diverses entités de Peugeot Citroën Retail.

Ainsi, à compétences égales, les candidatures internes de salariés seront privilégiées, avec les priorités successives suivantes :

- Reclassement d'un salarié
- Candidature d'un salarié exerçant un métier sensible au sens du chapitre I
- Salarié âgé de plus de 50 ans

Ces priorités permettent d'apporter des réponses adaptées aux nécessités de l'emploi, aux évolutions des métiers et aux aspirations des salariés.

La mobilité professionnelle est un changement de poste, qui peut s'accompagner parfois d'un changement de métier. Elle peut accompagner également une mobilité géographique.

Pour la SCA, la mobilité facilite l'adaptation permanente des compétences aux besoins des activités.

Il faut distinguer la mobilité au sein de la SCA, qui entraîne la poursuite du contrat de travail, de la mobilité dans une autre société de Peugeot Citroën Retail, qui peut conduire à la conclusion d'un nouveau contrat de travail.

Les modalités d'accompagnement spécifiques à la mobilité au sein de Peugeot Citroën Retail sont :

- La reprise de l'ancienneté : lorsque le salarié change de société au sein du Groupe, son ancienneté est intégralement reprise.
- L'absence de période d'essai lors de la prise de fonction.
- Le maintien de la classification et de la rémunération : ainsi lorsqu'un collaborateur change de société au sein de Peugeot Citroën Retail dans le cadre d'une mobilité, et compte tenu des situations différentes d'une société à l'autre (convention collective applicable, branche d'activité) :
 - les éléments de classification au sein de la CCNSA sont maintenus ou harmonisés entre branches,
 - les éléments de rémunération sont maintenus en cas de régime équivalents, ou harmonisés, en cas de modes de rémunération différenciés afin de permettre un maintien global de la rémunération,
 - la formation nécessaire à la nouvelle fonction.

Dans tous les cas de mobilité, les éléments de rémunération, d'horaires, de qualification et de classification sont communiqués par écrit au collaborateur avant la prise du poste proposé.

Le ZMRH qui a établi par écrit les éléments précités s'assurera de leur mise en œuvre.

2. Donner plus de fluidité au marché du travail interne

Les présentes dispositions ont pour objectif de structurer les processus de mobilité, de développer les opportunités pour tous.

La demande de mobilité est à l'initiative du salarié, en accord avec le manager. Le refus éventuel du responsable hiérarchique direct doit faire l'objet d'un entretien avec le salarié. Les cas de désaccord sont soumis au directeur de la filiale, pour arbitrage. Le refus motivé sera transmis aux services centraux RH.

Les ZMRH accompagneront le salarié dans sa mobilité : information sur les parcours et passerelles possibles entre les métiers, orientation, conseil, aide à la décision et accompagnement jusqu'à la prise de poste.

Une organisation de la gestion de la mobilité est mise en place : elle s'appuie sur les ZMRH qui, par leur connaissance des collaborateurs et des postes à pourvoir, veillent à l'adéquation entre les compétences et souhaits des collaborateurs d'une part, et les besoins de l'entreprise d'autre part. Par ailleurs, au sein de chaque site, l'information des collaborateurs sur les postes à pourvoir sera renforcée, notamment à travers l'utilisation des outils RH : une « bourse d'emploi » sera mise en œuvre avec affichage sur site dans un espace dédié des postes à pourvoir, afin de permettre une visibilité directe des postes à pourvoir sur la zone d'emploi.

Cet affichage sera mis à jour autant que nécessaire.

Des parcours qualifiants sont définis dans le cadre de l'organisation par filières métiers. Ils favorisent l'information des collaborateurs sur leur perspective d'évolution professionnelle.

L'ensemble de ces mesures contribue à fluidifier le marché interne du travail.

3. Les aides à la mobilité géographique

Les besoins de mobilité sont spécifiques au monde de la distribution et les aides associées doivent être adaptées aux besoins et au contexte de la zone d'emploi.

A partir d'un recueil de bonnes pratiques identifiées au sein de Peugeot Citroën Retail, les modalités d'accompagnement de la mobilité seront étudiées et précisées en détail selon les circonstances propres à chaque mobilité envisagée.

Les barèmes et les conditions applicables à cette mesure seront communiqués selon les normes de mobilité en vigueur au sein de la SCA.

Section 3- Les nouveaux outils permanents de Gestion des Emplois et des compétences

1. Recours à la mobilité interne collective

1.1. Projets concernés

Ces mesures sont applicables dans le cadre de mesures collectives d'organisation courantes (notamment déménagements, redéploiement total ou partiel de l'activité commerciale au sein de la SCA) sans projet de réduction d'effectifs, au-delà de la zone géographique d'emploi mais dans la même Région tel que circonscrit ci-dessous.

Il est rappelé que la France est actuellement répartie en dix Régions délimitées comme suit :

- Région Nord : Lille - SLPSA
- Région Est : Nancy – Mulhouse
- Région Rhône-Alpes : Lyon– Saint Etienne – SLSDPR
- Région Sud-Est : Nice – Marseille
- Région Sud-Ouest 1 : Bordeaux –Toulouse – PEAB
- Région Sud-Ouest 2 : Toulouse – Montpellier
- Région Sud-Ouest 3 : Montpellier - Marseille
- Région Bretagne : Nantes – Rennes – SPSAO
- Région Normandie : Rouen – Le Havre
- Région Paris : Sabrié – Darlmat – PSDA – Botzaris – Svica – PRB – Peugeot La Défense – PNVH – SCDPR

Dans les limites géographiques de chaque Région ainsi définie, le présent dispositif de mobilité interne collective s'applique à tous les salariés de la SCA.

Ces projets ne s'accompagnent en aucun cas de suppression d'emploi.

Ces projets sont mis en œuvre après l'information et la consultation des Instances Représentatives du Personnel compétentes (CCE et/ou CE et CHSCT).

Conformément aux dispositions de la loi du 14 juin 2013, le présent dispositif de mobilité interne collective est inopérant lorsque :

- la mobilité intervient dans la même zone géographique d'emploi dite « Ville », c'est-à-dire lorsque la distance séparant l'ancien lieu de travail et le nouveau lieu de travail est strictement inférieure :
 - o Province (hors région Ile de France) à 20 kilomètres (distance calculée via le site ViaMichelin /Mappy).

- o Paris et sa région Ile de France à 15 kilomètres (distance calculée via le site ViaMichelin/Mappy)

La mobilité dans la même « Ville » constitue un simple changement des conditions de travail, qui s'impose aux salariés concernés.

- la mobilité intervient sur une autre Région, c'est-à-dire que le nouveau lieu de travail est situé dans une autre région que celle de l'ancien lieu de travail.

La modification du lieu de travail sur une autre Région ne sera donc pas proposée dans le cadre du dispositif de mobilité interne prévu par le présent accord.

1.2. Procédure de proposition de la mobilité interne collective

Le présent dispositif s'applique à toute mobilité interne collective intervenant dans la limite des bornes visées ci-dessus. Les présentes dispositions de l'accord seront portées à la connaissance des salariés. Il s'agira d'une information individuelle et collective.

Préalablement à la proposition d'une mobilité interne dans une même Région, une phase de concertation sera organisée permettant à la Direction et au ZMRH de prendre en compte les contraintes personnelles, notamment de santé et/ou de handicap, et familiales du salarié. L'entretien individuel pourra être l'occasion de conduire cette phase de concertation préalable entre le collaborateur et sa hiérarchie. En cas de besoin, le salarié ou le ZMRH solliciteront les salariés mandatés.

A l'occasion de la mise en œuvre d'un projet entraînant une mobilité collective, un courrier recommandé AR adressé à chaque salarié concerné détaillera toutes les conditions (présentation du projet, du poste, date de prise effective du poste, éventuellement actions de formation) et rappellera l'ensemble des aides techniques et financières accordées par la SCA dans le cadre de la mobilité et repris dans le présent accord. Le salarié aura un délai d'un mois pour accepter ou refuser le poste proposé. A défaut de refus explicite dans le délai imparti, le salarié est réputé avoir accepté la mesure de mobilité géographique formulée par la SCA.

Aucun mouvement effectué dans le cadre des mesures de mobilité interne collective ne pourra avoir pour effet, ni d'entraîner une baisse de la rémunération du salarié (hors primes), ni d'entraîner une baisse de sa qualification. Une attention particulière sera accordée à son évolution professionnelle.

1.3 Les aides à la mobilité en cas de mobilité interne collective

En cas de changement de lieu de travail entraînant un changement de résidence, les salariés percevront des aides et indemnités, qui seront déterminées selon la situation du salarié, notamment sa situation de famille.

Dans cette hypothèse, un détail exhaustif des aides sera précisé lors de la mise en œuvre de ce dispositif.

En tout état de cause, les mesures suivantes seront applicables:

Dans l'hypothèse d'un changement de domicile :

- Une indemnisation des frais de changement de domicile : remboursement de voyages aller-retour ; de nuits d'hôtel sur place ; des frais d'agence, de frais de notaire, une avance sur frais de caution,...
- Une prise en charge des frais de déménagement
- Une indemnité pour frais d'installation et de réaménagement (transfert téléphone, branchement EDF-GDF, serrurerie, ...)
- Une prime d'incitation à la mobilité, variable selon la situation de famille du salarié, le lieu de la mutation (lieu de résidence du salarié).

Chaque salarié concerné par la mobilité interne collective se verra remettre un dossier récapitulatif des aides possibles, en fonction de sa situation.

Les barèmes et les conditions applicables à cette mesure seront communiqués selon les normes de mobilité en vigueur au sein de la SCA.

Dans l'hypothèse où aucun changement de domicile n'interviendrait :

- Une aide destinée à faciliter les trajets entre le domicile et le lieu de travail : aide à l'achat d'un véhicule et prise en charge du surcoût de crédit, plafonné.
- En cas de mobilité non temporaire, sans changement de résidence, une prime exceptionnelle sera versée en fonction de la situation de famille.
- Les salariés bénéficiaires de voiture de fonction ou de service, ou de transport collectif gratuit, sont exclus de cette aide exceptionnelle.

Chaque salarié concerné par la mobilité interne collective se verra remettre un dossier récapitulatif des aides possibles, en fonction de sa situation.

Les barèmes et les conditions applicables à cette mesure seront communiqués dès que nécessaire.

1.4. Gestion du refus éventuel du salarié :

Dans le cadre du présent dispositif de mobilité interne collective, si le salarié refuse la proposition de mobilité géographique, tous les efforts de formation et d'adaptation seront mis en œuvre afin de trouver un poste de reclassement.

Sur la base d'un questionnaire de mobilité renseigné par le salarié, la recherche de reclassement s'effectuera d'abord au niveau du Groupe pour la Région concernée, puis au niveau de la SCA pour le territoire national.

2. Les périodes de mobilité volontaires sécurisées

Au-delà des mesures de gestion individuelle de l'emploi et des mobilités internes, les parties conviennent d'accompagner les salariés volontaires vers de nouvelles opportunités d'emploi externe dans le cadre d'un dispositif de mobilité externe sécurisée.

Les mesures d'accompagnement des mobilités externes sécurisées, sans rupture du contrat de travail liant le salarié à SCA, s'adressent à des salariés volontaires qui souhaitent acquérir de nouvelles compétences chez d'autres employeurs ou mettre en œuvre un projet personnel de création/reprise d'entreprise.

Dans la mesure où la mise en œuvre de ces mesures ne s'accompagne d'aucun projet de réduction d'effectif et constitue l'exercice d'une opportunité de suspension du contrat de travail prévue par le Code du Travail et s'exerçant à l'initiative du salarié, aucun processus d'information et de consultation du Comité Central d'Entreprise n'est nécessaire.

Cette mesure s'organisera sur la base d'un principe de double volontariat.

La période de mobilité volontaire sécurisée permet à un salarié qui le souhaite d'aller travailler chez un autre employeur sans qu'il soit tenu de rompre son contrat de travail liant à SCA. Pendant cette période, le contrat de travail SCA est suspendu.

La période de mobilité volontaire sécurisée est d'une durée de 9 mois maximum.

Le salarié devra formuler la demande de mobilité volontaire sécurisée au moins un mois avant la date prévisionnelle de son départ.

Pendant la durée de la période de mobilité volontaire sécurisée, le salarié restera tenu au respect de l'obligation de loyauté vis-à-vis de la SCA.



Retour anticipé

Un salarié qui apportera une justification légitime à sa demande de retour anticipé, retrouvera, dans un délai de 1 mois suivant la date de la demande de retour, son emploi antérieur ou un emploi similaire de même catégorie dans son établissement d'origine.

Une demande de retour anticipé est considérée légitime notamment en cas de situation de surendettement, d'accident de la vie ou de l'évolution de la composition de la famille, fin de période d'essai.

Fin de la période de mobilité volontaire sécurisée

La Direction adressera un courrier au salarié, deux mois avant la fin de la période de mobilité volontaire sécurisée, pour qu'il se positionne sur son intention de reprendre ou non son activité professionnelle au sein de la SCA.

Si le salarié souhaite reprendre son activité au sein de la SCA, il retrouve son emploi ou un emploi similaire de même catégorie assorti d'une même rémunération dans son établissement d'origine.

Si le salarié ne souhaite pas reprendre son activité professionnelle au sein de la SCA, il est invité à adresser à la Direction une lettre de démission dont la prise d'effet interviendra à la date de fin de la période de mobilité volontaire sécurisée. A sa demande, le salarié pourra ne pas exécuter son préavis qui ne lui sera pas indemnisé.

Statut du salarié pendant la période de suspension du contrat de travail

Du fait de la suspension de son contrat de travail, la rémunération versée par SCA est suspendue.

Le salarié n'acquerra pas d'ancienneté pendant la durée de sa période de mobilité volontaire sécurisée.

Le salarié ne bénéficiera plus pendant la durée de la période de mobilité volontaire sécurisée, ni du dispositif de complémentaire santé, ni du régime de prévoyance.

Afin d'éviter toute interruption de sa couverture santé, il recevra une proposition d'affiliation au contrat facultatif « maintien de garanties » afin de lui permettre de conserver, sans participation de l'employeur, les mêmes remboursements que ceux du contrat IRP AUTO actifs.

De même pour la prévoyance, le salarié pourra demander à bénéficier, sans participation de l'employeur, de la même couverture pendant une durée maximale de 12 mois en renvoyant à son gestionnaire RH le questionnaire d'adhésion au contrat de prévoyance qui lui sera fourni.

Sous-Chapitre II – Accompagner les transformations collectives nécessaires à l'évolution de l'entreprise

Contrairement aux mesures prévues au sous-chapitre I du présent accord qui ont un caractère permanent, les mesures incitatives suivantes peuvent être mises en œuvre en cas de nécessité de réduction et d'adéquation des effectifs. Elles font alors l'objet des procédures d'information et de consultation légales décrites et adaptées au chapitre 1 (accord de méthode).

Au cours de ces procédures, sont précisés, conformément à la loi, les dispositifs retenus selon l'équilibre du projet, leur durée d'application, les périmètres et les catégories professionnelles concernées.

Ces mesures peuvent avoir une application limitée à certaines catégories, certains métiers/fonctions, certains sites ou certains services, en fonction des sureffectifs ou raisons économiques devant conduire nécessairement à des adaptations.

Ces mesures, qui s'adressent à des salariés volontaires occupant des fonctions « sensibles », seront déployées sur des périodes limitées. Pour autant, elles ne doivent pas conduire les salariés à recourir directement au bénéfice de l'assurance chômage, sauf pour les créateurs ou repreneurs d'entreprise qui peuvent bénéficier des aides de ce régime, afin de sécuriser et viabiliser le projet de création ou de reprise.

1. Cellule emploi – mobilité régionale et/ou locale

Afin d'assurer la mise en œuvre des processus retenus au niveau local et/ou régional, et d'apporter une aide aux salariés concernés, une cellule emploi-mobilité composée d'un membre de la direction, du Zone Manager Ressources Humaines, du pilote économique et éventuellement de consultants extérieurs, sera mise en place pour accompagner les salariés volontaires. L'assistante sociale pourra être consultée suivant les situations.

La coordination des travaux des cellules emploi sera assurée par les Zone Manager Ressources Humaines.

Les principales missions de la cellule emploi – mobilité sont les suivantes :

- Informer les salariés sur le dispositif de mobilité interne
- Constituer et tenir à jour un portefeuille des opportunités d'emplois internes
- Informer les salariés volontaires sur les mesures prévues pour leur accompagnement dans le cadre du présent accord
- Mettre à leur disposition les offres externes disponibles
- Réaliser à la demande du salarié des bilans professionnels et bilans de compétences, si nécessaire
- Assister le salarié dans l'élaboration de son projet de mobilité interne et externe (dossier de candidature, formation aux entretiens ...) et sa concrétisation
- Aider le salarié dans la constitution de son dossier en vue d'une VAE ou d'une formation diplômante
- Analyser les compétences détenues par le salarié au regard des compétences requises sur un emploi cible et, le cas échéant, construire les passerelles de formation nécessaires
- Accompagner les salariés dans le cadre de la mobilité géographique

Les cellules emploi-mobilité interviendront dans l'aide et la mise en place des dispositifs prévus ci-après.

Les informations d'ordre privé dont les conseillers de la cellule emploi – mobilité auraient à connaître restent confidentielles.

2. L'aide au passage temporaire à temps partiel

Les salariés qui souhaitent réduire leur temps de travail, pendant une durée minimale de deux ans, pourraient le faire dans les conditions définies ci-dessous.

Il serait proposé aux salariés à temps complet de bénéficier de cette aide, selon certaines modalités.

Il serait proposé à ces salariés de bénéficier, au choix :

- d'un travail à temps partiel de 80% en moyenne pendant 2 ans (pouvant aller jusqu'à 3 ans) ;

- d'un travail à temps partiel de 50% en moyenne pendant 2 ans (pouvant aller jusqu'à 3 ans).

Cette mesure pourra être mise en œuvre, soit dans le cadre de la semaine, du mois, du trimestre, voire de l'année, dans la limite d'un certain nombre d'effectif.

2.1. Conditions d'adhésion

Les conditions cumulatives pour pouvoir bénéficier du dispositif d'aide de passage à temps partiel sont les suivantes :

- avoir 5 ans d'ancienneté dans le groupe ;
- avoir un contrat de travail à temps plein ou à 80 % dans les 12 mois précédant l'adhésion à cette mesure.

L'adhésion à ce dispositif, qui donnerait lieu à la signature d'un avenant au contrat de travail, serait à l'initiative du salarié qui en formulerait la demande à sa hiérarchie. Cette demande interviendrait au moins 2 mois avant la date envisagée pour la mise en œuvre.

L'entreprise s'engage à répondre dans le mois suivant la réception de la demande écrite. Cette lettre précisera soit l'acceptation de la demande, soit le refus, ainsi que la modalité de mise en œuvre retenue.

L'acceptation ou le refus de l'entreprise dépendrait des besoins favorisant la bonne marche de l'entreprise

2.2. Mesures d'accompagnement

La rémunération est calculée au prorata du temps de travail.

Ce dispositif sera complété par une aide compensatrice qui se déclinera sous la forme :

- Une prime incitative versée mensuellement :
 - 5 % du salaire brut en cas de passage à temps partiel de 80 % pendant deux ans.
 - 10 % du salaire brut en cas de passage à temps partiel de 50 % pendant deux ans.

Elle est soumise aux cotisations en vigueur et imposable.

La prise en charge, par l'entreprise, du maintien des cotisations assurances vieillesse et complémentaires notamment AGIRC/ARRCO (part employeur et part salarié) sur la base du temps de travail du salarié avant son adhésion au dispositif.

3. Le temps partiel fin de carrière

Les salariés en fin de carrière qui souhaitent réduire leur temps de travail, pourraient le faire dans les dernières années précédant la liquidation de leur retraite à taux plein. En cas d'évolutions législatives liées aux conditions d'âge de départ à la retraite, les parties conviennent de se revoir pour adapter le dispositif en conséquence.

Ce dispositif est destiné à favoriser la diminution progressive d'activité grâce, notamment, à un allègement de la charge de travail, un aménagement de l'horaire et, le cas échéant, à une réorganisation de ses activités.

Il serait proposé aux salariés à temps complet de bénéficier, au choix :

- ☞ d'un travail à temps partiel de 80% en moyenne pendant une durée arrêtée par l'entreprise en accord avec les besoins du salarié ;
- d'un travail à temps partiel de 50% en moyenne pendant une durée arrêtée par l'entreprise en accord avec les besoins du salarié.

Cette mesure pourrait être mise en œuvre, soit dans le cadre de la semaine, du mois, du trimestre, voire de l'année.

Le salarié s'engage à faire valoir ses droits à la retraite à l'issue de la présente période de travail à temps partiel.

Dans le cadre de ce dispositif, le salarié conserve le bénéfice :

- du Capital de Fin de carrière dans les conditions prévues par la CCNSA
- à sa demande, du maintien des garanties complémentaires santé telles que définies dans l'accord relatif à l'institution d'une complémentaire santé au sein de la SCA.

3.1 Conditions d'adhésion

Les conditions cumulatives pour pouvoir bénéficier du dispositif de réduction du temps de travail en fin de carrière sont les suivantes :

- Pouvoir bénéficier dans les deux ans d'une retraite à taux plein.
- avoir 5 ans d'ancienneté dans le groupe ;

L'adhésion à ce dispositif donnerait lieu à la signature d'un avenant au contrat de travail. Elle serait à l'initiative du salarié qui en formulerait la demande à sa hiérarchie. Cette demande devra intervenir au moins 2 mois avant la date envisagée pour la mise en œuvre.

L'entreprise s'engage à répondre dans le mois suivant la réception de la demande écrite. Cette lettre précisera soit l'acceptation de la demande, soit le refus, ainsi que les modalités retenues pour la mise en œuvre.

Le bénéfice de ces mesures de passage à temps partiel sera apprécié selon les besoins et nécessités d'organisation de l'entreprise,

3.2. Mesures d'accompagnement

La rémunération est calculée au prorata du temps de travail.

Des incitations financières pourront être envisagées telles que :

- Une indemnité compensatrice :
 - 5 % du salaire brut en cas de passage à temps partiel de 80 % pendant deux ans.
 - 10 % du salaire brut en cas de passage à temps partiel de 50 % pendant deux ans.

Elle serait soumise aux cotisations en vigueur et imposable.

- La prise en charge, par l'entreprise, du maintien des cotisations assurances vieillesse et complémentaires notamment AGIRC/ARRCO (part employeur et part salarié) sur la base du temps de travail du salarié avant son adhésion au dispositif.

Les salariés passant à temps partiel en fin de carrière continueront de cotiser au régime de retraite supplémentaire à cotisations définies (retraite supplémentaire PSA) sur la base d'un salaire reconstitués à temps plein, l'employeur prenant à sa charge le complément de cotisations (part employeur et part salarié).

Le salarié s'engage à faire valoir ses droits à la retraite à l'issue de la présente période de travail à temps partiel.

Dans le cadre de ce dispositif, le salarié conserve le bénéfice :

- du Capital de Fin de carrière dans les conditions prévues par la CCNSA
- à sa demande, du maintien des garanties complémentaire santé telles que définies dans l'accord relatif à l'institution d'une complémentaire santé au sein de la SCA.

4. La dispense d'activité préalable à la liquidation d'une retraite à taux plein

La dispense d'activité est une période pendant laquelle le salarié est dispensé de réaliser ses missions professionnelles habituelles. Elle peut être mise en œuvre uniquement pour les salariés « âgés » souhaitant cesser leur activité professionnelle 6 mois maximum avant la liquidation de leur retraite à taux plein.

Le salarié doit apporter les justificatifs relatifs à la possibilité de faire liquider une retraite à taux plein au terme de la période de 6 mois de dispense d'activité. En cas d'évolutions législatives liées aux conditions d'âge de départ à la retraite, les parties conviennent de se revoir pour adapter le dispositif en conséquence.

Les parties conviennent que les salariés positionnés sur une fonction « à l'équilibre » seront éligibles au bénéfice de cette mesure sous la condition d'un double volontariat employeur/salarié.

4.1 Modalités de mise en œuvre

L'employeur et le salarié signent un avenant de suspension au contrat de travail.

Cet avenant prévoit, notamment :

- Un principe de dispense d'activité professionnelle,
- La durée de cette dispense d'activité de 6 mois maximum,
- Les modalités du départ en retraite au terme de l'avenant de suspension.

Le salarié s'engage à faire valoir ses droits à la retraite à l'issue de la suspension de son contrat de travail.

Dans le cadre de ce dispositif, le salarié conserve le bénéfice :

- du Capital de Fin de carrière dans les conditions prévues par la CCNSA
- à sa demande, du maintien des garanties complémentaire santé telles que définies dans l'accord relatif à l'institution d'une complémentaire santé au sein de la SCA.

Le contrat de travail n'étant pas rompu, le salarié reste inscrit aux effectifs de la SCA. Il participe aux élections professionnelles et continue à bénéficier de l'ensemble du régime conventionnel applicable dans l'entreprise (y compris prestations du Comité d'Etablissement).

Le dispositif peut prévoir des périodes de reprise d'activité qui peuvent être proposées sur la base du volontariat, pendant la période de suspension du contrat de travail. Ces périodes d'activité peuvent être valorisées au titre de la transmission des savoirs et des compétences, du tutorat, de l'accompagnement des jeunes. Des périodes de reprise d'activité peuvent également être proposées à des salariés en lien avec leurs compétences particulières, notamment dans le cadre des projets.

4.2 Durée de la suspension du contrat de travail

La durée de la suspension du contrat de travail est de 6 mois maximum. Cette durée doit permettre au salarié de faire le raccordement avec la possibilité de faire liquider une retraite à taux plein.

La période de dispense d'activité sera prise en compte dans l'ancienneté pour le calcul du montant de l'Indemnité de Départ Volontaire en Retraite versée à l'issue de la période de dispense d'activité.

Un salarié qui justifiera une demande de retour anticipé (ex : diminution importante des ressources du foyer) retrouvera, dans un délai de 2 mois suivant la date de la demande de retour, son emploi antérieur ou un emploi similaire de même catégorie.

4.3 Rémunération de la période de suspension du contrat de travail

Pendant la période de suspension de son contrat de travail, le salarié perçoit une rémunération, sous forme d'une garantie de ressources, égale à 70 % de la rémunération brute moyenne de référence des 12 mois (incluant notamment le 13^{ème} mois) précédant le début de la dispense d'activité.

En cas de salaire incomplet pendant la période de référence (maladie par exemple), la rémunération du salarié sera reconstituée.

Elle sera versée mensuellement à l'échéance normale de paie et donnera lieu à l'établissement d'un bulletin de salaire.

S'agissant d'un salaire, cette rémunération est soumise aux cotisations de Sécurité Sociale et à l'impôt sur le revenu.

4.4 Statut du salarié

Le salarié continue à cotiser sur la base d'une rémunération réduite, notamment aux régimes de retraite de la Sécurité Sociale, de l'AGIRC et de l'ARRCO.

La SCA prendra en charge, durant cette période, sur la base d'un salaire reconstitué, les cotisations patronales et salariales :

- du régime d'assurance vieillesse de la Sécurité Sociale,
- des régimes de retraite AGIRC et ARRCO,

Par ailleurs, le salarié continuera à bénéficier :

- du régime de complémentaire santé et du régime de prévoyance,
- des prestations du Comité d'Etablissement,
- de l'avantage VCG. Il bénéficiera de cet avantage à vie et de la carte de retraité dès lors qu'il aura fait liquider sa retraite à taux plein à l'issue de la période de dispense d'activité.

Le salarié n'acquiert pas de droit à congés payés ni à RTT pendant la durée de sa dispense d'activité.

5. Combinaison temps partiel de fin de carrière + dispense d'activité

La combinaison temps partiel fin de carrière (article 3) et dispense d'activité (article 4) ne peut excéder 24 mois. Le salarié doit apporter la preuve qu'il peut justifier de la liquidation d'une retraite à taux plein à l'issue de cette période de 24 mois. En cas d'évolutions législatives liées aux conditions d'âge de départ à la retraite, les parties conviennent de se revoir pour adapter le dispositif en conséquence.

Les périodes à temps partiel fin de carrière et en dispense d'activité sont d'égales durées, dans la limite d'une durée totale minimum de 8 mois (4 mois à temps partiel et 4 mois en dispense d'activité) et d'une durée totale maximum de 24 mois (12 mois à temps partiel et 12 mois en dispense d'activité).

La première période se déroule en temps partiel, la seconde période en dispense d'activité. Les parties conviennent que les salariés positionnés sur une fonction « à l'équilibre » seront éligibles au bénéfice de cette mesure sous la condition d'un double volontariat employeur/salarié.

L'activité à temps partiel ne peut être organisée que sur un mi-temps (50 %). Cette organisation de travail répondra à une demande écrite et motivée du salarié. En fonction des contraintes de service, il sera privilégié une organisation avec une période travaillée et une période non travaillée. La rémunération sera lissée sur les deux périodes.

Pendant la période à temps partiel, le salarié est payé au prorata de son temps de travail à 50 %. Il bénéficie d'une incitation complémentaire de 20% du salaire de référence équivalent à la rémunération brute moyenne des 12 mois (incluant le 13^{ème} mois) précédant l'entrée dans le dispositif.

Pendant la période de dispense d'activité, le salarié perçoit une rémunération égale à 70% de la rémunération brute moyenne de référence des 12 mois (incluant le 13^{ème} mois) précédant l'entrée dans le dispositif.

En cas de salaire incomplet pendant la période de référence (maladie par exemple), la rémunération du salarié sera reconstituée.

Si pendant la période de dispense d'activité, le salarié travaille pour le compte d'un autre employeur, le versement de la rémunération de 70 % du salaire de référence antérieur n'est pas suspendu.

Le salarié s'engage à faire valoir ses droits à la retraite à l'issue de la suspension de son contrat de travail.

Dans le cadre de ce dispositif, le salarié conserve le bénéfice :

- du Capital de Fin de carrière dans les conditions prévues par la CCNSA
- à sa demande, du maintien des garanties complémentaire santé telles que définies dans l'accord relatif à l'institution d'une complémentaire santé au sein de la SCA.

Les conditions de la liquidation d'une retraite à taux plein en sortie du dispositif sont les suivantes :

- Le salarié demande la liquidation de sa retraite à taux plein.
- La période de dispense d'activité est prise en compte dans le calcul de l'ancienneté pour déterminer le montant de l'Indemnité de Départ Volontaire en Retraite.
- La période de travail à temps partiel est neutralisée pour le calcul de l'Indemnité de Départ Volontaire en Retraite.

Le salaire de référence pris en compte pour le calcul de l'Indemnité de Départ Volontaire en Retraite à taux plein est la rémunération brute moyenne des 12 mois précédant l'entrée dans le dispositif (début du temps partiel).

6. L'aide aux congés de longue durée

La SCA entend favoriser, par un dispositif d'aides, les congés de longue durée avec suspension du contrat de travail :

- Congé sabbatique,
- Congé parental d'éducation,
- Congé pour création d'entreprise,
- Congé pour projet personnel ...

6.1. Conditions d'adhésion

Pendant toute la durée du congé -au maximum de 3 ans-, le contrat de travail du salarié est suspendu. A son retour, le salarié retrouve son emploi précédent, ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération équivalente.

L'adhésion à ce dispositif donne lieu à la signature d'un avenant au contrat de travail. Elle s'effectue à l'initiative du salarié qui en formule la demande à sa hiérarchie.

Cette demande devra intervenir au moins 2 mois avant la date envisagée pour la mise en œuvre.

L'entreprise s'engage à répondre dans le mois suivant la réception de la demande écrite. Cette lettre précisera soit l'acceptation de la demande, soit un report maximum du début du congé aidé de 6 mois.

6.2. Mesures d'accompagnement

Les salariés bénéficient d'un maintien de leur ancienneté et des avantages liés, pendant toute la période de congé longue durée.

Un mécanisme d'incitation financière sera mis en place dont les modalités de mise en œuvre seront définies par l'entreprise, notamment en fonction de la durée du congé.

Dans le cas où le salarié souhaite revenir dans l'entreprise à l'issue de la période, il lui sera proposé un emploi similaire à son emploi précédent.

Les congés de longue durée en cours à la date de signature du présent accord n'ouvrent pas droit aux conditions financières du présent article.

Le salarié bénéficiaire de cette mesure pourra procéder au solde de ses comptes calculé selon les règles en vigueur lors de son départ en congé de longue durée.

7. Les aides aux projets personnels, à la création ou à la reprise d'entreprise

L'entreprise soutiendra les éventuels projets professionnels personnels que pourraient avoir certains salariés.

Ce dispositif concerne les salariés qui ont déjà un projet professionnel à l'extérieur du groupe (contrat de travail ou création d'entreprise).

Le projet devra être concrétisé par la présentation d'un nouveau contrat de travail, d'une promesse d'embauche, d'un dossier de création ou de reprise d'entreprise ou d'une attestation de mobilité professionnelle du conjoint justifiant un changement de résidence principale.

En aucun cas, ce dispositif s'adresse à des salariés qui souhaiteraient aller directement bénéficier des assurances chômage.

Ne peuvent pas bénéficier de cette mesure, les salariés qui :

- sont titulaires d'un contrat à durée déterminée,
- ont moins d'un an d'ancienneté au moment où ils souhaiteront adhérer au dispositif, peuvent faire liquider un avantage retraite à taux plein dans les 12 mois suivant la rupture effective de leur contrat de travail.

7.1. Conditions d'adhésion

Le collaborateur informe par écrit sa hiérarchie de sa volonté d'adhésion au dispositif et communique, à cet effet, les éléments caractérisant la réalité du projet professionnel personnel (promesse d'embauche, contrat de travail, dépôt des statuts d'une société ...).

Dès lors que ces éléments ont été communiqués, l'entreprise formalisera, avec celui-ci, son adhésion ou son refus.

A l'issue de son préavis, le contrat de travail du salarié est rompu. Il peut bénéficier d'une dispense totale ou partielle de préavis afin de pouvoir mettre en œuvre dans les meilleures conditions son projet. Le préavis sera rémunéré au prorata de son exécution.

7.2. Mesures d'accompagnement

Un entretien d'évaluation et d'orientation sera réalisé avec la cellule emploi mobilité. Au cours de l'entretien, le projet professionnel personnel sera abordé et évalué, ainsi que les éventuelles démarches nécessaires dans le cadre de ce départ volontaire.

7.3. Mesures financières

Le salarié concerné par une rupture de son contrat de travail pour projet personnel professionnel ou pour création d'entreprise ou reprise d'entreprise, effectuée dans le cadre d'un départ volontaire, reçoit lors de son départ, à l'issue de son préavis :

- Les éléments du solde du contrat calculés prorata temporis (salaire, congés).
- Une indemnité de départ volontaire correspondant à l'indemnité de licenciement prévue par la loi (ILL) ou par la convention collective applicable si celle-ci est plus favorable.
- Une indemnité complémentaire d'incitation au projet personnel ou pour création ou reprise d'entreprise de 4 mois de salaire. Cette indemnité sera majorée de 2 mois supplémentaires pour les projets qui porteraient sur la reprise d'un Agent de la marque Peugeot

Elle a pour objectif d'encourager les salariés concernés et intéressés à se mobiliser pour finaliser rapidement un projet les conduisant à se réorienter à l'extérieur de l'entreprise.

Le cumul des deux indemnités évoquées ci-dessus ne pourra dépasser 24 mois de salaires.

Retraite supplémentaire PSA à cotisations définies

Les droits à la retraite supplémentaire (cotisations définies) sont définitivement acquis au salarié quittant le groupe. A la date de rupture du contrat de travail, le compte individuel ne sera plus alimenté par de nouvelles cotisations.

Le salarié a le choix :

- de conserver son compte individuel au sein de l'assureur actuel. Dans ce cas, son compte individuel sera géré dans les mêmes conditions que les autres salariés jusqu'à la liquidation de la retraite ;

- ou de demander, sans limite de délai après la date de rupture du contrat de travail, le transfert sans frais de son compte individuel vers un régime du même type proposé par le nouvel employeur, ou un Plan Epargne Retraite d'Entreprise proposé par le nouvel employeur, ou un Plan Epargne Retraite Populaire souscrit à titre individuel auprès organisme assureur.

Le salarié disposant d'un compte individuel PERE (Plan d'Epargne Retraite Entreprise) alimenté a le choix :

- de conserver son compte individuel au sein de l'assureur actuel. Dans ce cas, il pourra continuer à l'alimenter dans les mêmes conditions que les autres salariés jusqu'à la liquidation de la retraite ;
- ou de demander, sans limite de délai après la date de rupture du contrat de travail, le transfert sans frais de son compte individuel vers un Plan Epargne Retraite d'Entreprise proposé par le nouvel employeur, ou un Plan Epargne Retraite Populaire souscrit à titre individuel auprès organisme assureur.

Epargne salariale

Le salarié qui quitte le groupe se verra remettre un Livret d'Epargne Salariale reprenant ses avoirs détenus auprès de Natixis Inter épargne.

Le salarié bénéficiera de la participation et de l'intéressement au titre de l'exercice de la rupture de son contrat de travail (ceux-ci étant calculés prorata temporis).

La rupture du contrat de travail est un « cas de déblocage anticipé ». Celui-ci peut concerner tous les avoirs (participation, intéressement, versements volontaires) investis sur tous les Plans du Plan d'Epargne Entreprise de la SOCIETE COMMERCIALE AUTOMOBILE. Le déblocage ne peut intervenir qu'en une seule fois. En conséquence, les avoirs qui n'auraient pas été débloqués restent investis et conservent leur durée d'indisponibilité initiale. Le motif invoqué ne pourra être réutilisé pour un autre déblocage.

8. Le congé de reclassement

L'entreprise soutiendra les salariés souhaitant bénéficier d'un congé de reclassement tel que prévu à l'article L 1233-71 du code du travail.

Ce congé s'adresse au salarié qui souhaite définir un projet professionnel et bénéficier d'actions de formation et des prestations de la cellule emploi-mobilité.

Ne peuvent pas bénéficier de cette mesure, les salariés qui :

- sont titulaires d'un contrat à durée déterminée,
- ont moins d'un an d'ancienneté au moment où ils souhaiteront adhérer au dispositif,
- peuvent faire liquider un avantage retraite à taux plein dans les 12 mois suivant la rupture effective de leur contrat de travail.

8.1. Conditions d'adhésion

Le salarié informe par écrit sa hiérarchie de sa volonté d'adhésion au dispositif du congé de reclassement et de son souhait d'être accompagné dans sa recherche professionnelle externe.

L'entreprise s'engage à répondre à ce courrier dans un délai d'une semaine et formalisera, avec le salarié, son adhésion au congé de reclassement.

Ce congé de reclassement correspond à la durée du préavis conventionnel auquel s'ajoute une durée supplémentaire de 3 mois. La durée totale ne sera pas inférieure à 4 mois. Il est indemnisé à 100% pendant la durée du préavis conventionnel et à 65% au-delà.

Pendant la durée du congé de reclassement, le salarié sera dispensé de préavis. A l'issue du congé, le contrat de travail est rompu.

8.2. Mesures d'accompagnement

Si le reclassement ou la reconversion externe nécessite une remise à niveau ou l'acquisition d'une formation professionnelle complémentaire, l'entreprise prendra en charge une formation de mise à niveau, facilitant l'intégration et l'adaptation au nouvel emploi.

Le contenu et la durée de celle-ci devront être validés par la cellule emploi mobilité. Son financement sera plafonné à un nombre raisonnable d'heures en fonction de l'équilibre global du plan.

8.3. Aides financières

Le salarié concerné par une rupture de contrat de travail, effectuée dans le cadre d'un congé de reclassement, recevra lors de son départ :

- les éléments du solde du contrat calculés prorata temporis (salaire, congés) ;
- une indemnité de rupture correspondant à l'indemnité de licenciement prévue par la loi ou la convention collective applicable si celle-ci est plus favorable
- une indemnité complémentaire d'incitation au reclassement et à la reconversion externe de 4 mois de salaire. Elle a pour objectif d'encourager les salariés concernés et intéressés à se mobiliser pour finaliser rapidement un projet les conduisant à se réorienter à l'extérieur de l'entreprise.

Au terme du congé de reclassement, au moment de la rupture du contrat de travail, le salarié quittant l'entreprise bénéficiera des modalités concernant, la retraite supplémentaire et l'épargne salariale.

9. Le départ volontaire en retraite à l'initiative du salarié

Certains salariés peuvent souhaiter mettre fin à leur carrière professionnelle par un départ volontaire à la retraite pour bénéficier des mesures incitatives développées dans le cadre d'un projet de réduction et d'adéquation des effectifs. Le poste ainsi libéré par leur départ peut permettre d'améliorer les mobilités évoquées.

Ces départs volontaires à la retraite, qui s'inscrivent dans le cadre de l'article L.1233-31 du Code du Travail, s'effectueront selon les modalités suivantes :

9.1. Barème applicable

Les salariés qui souhaitent bénéficier d'un départ volontaire en retraite perçoivent une Indemnité de Départ Volontaire à la Retraite (IDVR) correspondant à l'indemnité conventionnelle détaillée dans la CCNSA.

9.2. Prime complémentaire de l'IDVR

Il est prévu une prime complémentaire de cette IDVR dont le montant est fixé à 4 mois de salaire, sans distinction de catégorie socioprofessionnelle du salarié et de son ancienneté au moment du départ. Elle est indépendante du versement du capital de fin de carrière.

9.3. Capital de fin de carrière

Les salariés qui souhaitent bénéficier d'un départ volontaire en retraite, en application des dispositions du présent accord, perçoivent un capital de fin de carrière conformément à la convention collective en vigueur.

10. Conditions de cumul des mesures précédentes

La cellule emploi-mobilité peut intervenir en appui de l'aide au projet personnel ou à la création d'entreprise et du congé de reclassement.

Les aides au passage à temps partiel et l'aide aux congés de longue durée ne sont pas cumulables avec les autres aides.

Les aides aux projets personnels ou à la création d'entreprise qui correspondent à des salariés qui ont un projet abouti, ne peuvent être cumulées avec l'aide aux congés de reclassement, destinée aux salariés qui souhaitent définir un projet professionnel et bénéficier de l'aide de l'entreprise.

Les mesures définies aux articles 4, 5 et 6 ne sont pas cumulables avec les autres aides

11. Suivi de la mise en œuvre des dispositions du sous-chapitre II

Lorsque les mesures prévues au chapitre précité seront mises en œuvre, les parties signataires s'entendent pour se retrouver trimestriellement pour évaluer leur efficacité, et convenir ou non de l'aménagement des conditions de leur mise en œuvre sur le terrain.

Chapitre III – Les Outils de Performances au sein de la SCA

Les parties signataires conviennent que l'organisation actuelle du travail n'est pas en totale adéquation avec l'activité et les besoins de la SCA. Il apparaît nécessaire de rechercher des solutions complémentaires aux régimes classiques de travail et de permettre pour les établissements qui le souhaiteront d'adapter l'organisation du travail aux besoins de l'entreprise.

Afin de développer sa performance économique, la SCA doit gagner en agilité pour être au plus près des besoins clients. Cette démarche doit être réalisée en prenant en compte les intérêts des salariés, notamment en s'assurant du respect de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Les parties rappellent que les mesures concernant l'organisation du temps de travail et de l'activité doivent faire l'objet d'un dialogue social permanent dans les établissements concernés, tenant compte notamment des spécificités et configurations locales.

1. L'organisation collective du temps de travail sur 4 semaines

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, la durée du travail peut être organisée sous forme de périodes de travail successives, chacune d'une durée de 4 semaines au plus.

Ce dispositif ne concerne pas les salariés en forfait horaires et/ou jours ni aux activités d'assistance/dépannage/remorquage.

Ce dispositif peut être mis en place unilatéralement par l'employeur conformément aux dispositions légales en vigueur. Toutefois les parties conviennent de la nécessité d'encadrer sa mise en œuvre afin qu'il demeure un outil raisonnable et maîtrisé de la performance de la SCA.

Le recours à ce dispositif doit permettre de faire face aux fluctuations de l'activité de l'établissement.

Ainsi, lorsque l'employeur décide de recourir à ce dispositif, il devra préalablement prévoir :

- Le périmètre de l'établissement concerné par le dispositif, périmètre qui devra être collectif (par services a minima) ;
- le programme indicatif de la variation de la durée du travail ;

Les parties conviennent que cet outil ne peut être mis en œuvre que sur la base de cycles de 4 semaines consécutives.

La durée légale du travail ne peut excéder 10 heures par jour et 44 heures par semaine.

En tout état de cause, les heures accomplies au-delà de 39 heures sur une semaine donnée seront considérées comme des heures supplémentaires.

Lors de sa première mise en œuvre, un délai de prévenance de 15 jours calendaires devra être respecté et le programme indicatif de la répartition de la durée du travail sur chaque semaine sera soumis pour avis aux Comités d'établissements et CHSCT concernés.

Toute modification ultérieure du programme de variation et de répartition du temps de travail devra faire l'objet d'une consultation préalable de ces mêmes représentants du personnel. Afin d'éviter les perturbations dans l'organisation de la vie familiale et pour que les salariés concernés par ce dispositif puissent s'organiser au mieux, un délai de prévenance de 7 jours ouvrés sera respecté avant toute modification du programme indicatif précité.

Un bilan de la mise en œuvre du programme indicatif de la variation de la durée du travail, en particulier les effets sur les résultats économiques, l'emploi et les conditions de travail sera établi par la Direction et présenté annuellement aux représentants du personnel.

Durant les semaines pendant lesquelles l'activité est modérée, il sera privilégié une réduction des horaires en début ou en fin de journée.

Pour les salariés à temps partiel, la variation de leurs horaires sera organisée conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

2. La modulation d'horaires

Les parties signataires ont reconnu la possibilité pour les établissements de la SCA d'instituer une organisation collective du temps de travail permettant de faire varier la durée du travail autour d'un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures sur une période de 4 mois consécutifs, de telle sorte que les horaires effectués au-delà et en deçà de cet horaire moyen se compensent sur cette période.

Il est convenu entre les parties que chaque établissement de la SCA ne pourra mettre en œuvre ce dispositif de modulation sur une période de 4 mois consécutifs qu'une fois par année civile.

Ce dispositif ne concerne pas les salariés en forfait horaires et/ou jours ni aux activités d'assistance/dépannage/remorquage.

Sous réserve des dispositions particulières à la SCA développées ci-après, la modulation d'horaires sur 4 mois consécutifs est mise en place conformément au régime institué par la CCNSA, auquel il convient de se référer, à défaut, pour expliciter les règles non précisées dans le présent accord d'entreprise.

Pour répondre aux impératifs de fonctionnement de l'entreprise, les parties conviennent que cet outil ne peut être mis en œuvre que sur la base d'un cycle de 4 mois consécutifs.

La durée légale du travail ne peut excéder 10 heures par jour et 44 heures par semaine.

2.1. Volume annuel d'heures

Le volume des heures est plafonné sur la période de 4 mois considérée à 536 heures travaillées.

2.2. Programmation indicative de la durée du travail et bilan annuel

Quinze jours au moins avant le début de la période de 4 mois, et après consultation du Comité d'établissement et du CHSCT au titre des conditions de travail, l'employeur établit

le planning de la durée du travail « semaine par semaine » ou « mois par mois », selon les besoins estimés. Il en informe les salariés.

Les horaires collectifs de travail sont communiqués aux salariés conformément à la législation.

Toujours dans ce cadre, des horaires spécifiques peuvent être programmés par exception, selon des calendriers individualisés, uniquement si l'activité des salariés concernés le justifie.

Les modifications éventuelles du planning doivent donner lieu à une consultation du Comité d'établissement et du CHSCT au titre des conditions de travail, quinze jours au moins avant leur mise en œuvre.

L'employeur communique une fois par an au Comité d'établissement le bilan de l'application de ce dispositif, en particulier les effets sur les résultats économiques, l'emploi et les conditions de travail.

2.3. Rémunération et gestion des absences

La rémunération servie mensuellement ne varie pas en fonction du volume d'heures effectuées au sein de cette période de 4 mois. Elle est donc indépendante de l'horaire réellement accompli au cours du mois.

Les absences rémunérées de toute nature sont payées sur la base du salaire mensuel. A titre d'exemple, une journée d'absence est égale à 7 heures pour un horaire moyen de 35 heures réparti sur 5 jours.

Les absences non rémunérées de toute nature doivent être décomptées en fonction de la durée de travail que le salarié devait effectuer le jour de son absence.

2.4. Amplitude des horaires de travail

En période de forte activité, aucune journée ne peut excéder 10 heures de travail, aucune semaine ne pouvant excéder 44 heures.

Dans le cas exceptionnel où un dépassement de la limite des 44 heures hebdomadaires est intervenu pour achever un travail urgent en cours, ces heures de dépassement auraient la nature d'heures supplémentaires, payées le mois considéré à un taux majoré de 25%. Ces heures de dépassement ne sont pas comptabilisées dans le bilan tel que décrit ci-après.

2.5. Délai de prévenance des changements d'horaire

Afin d'éviter les perturbations dans l'organisation de la vie familiale et pour que les salariés concernés par ce dispositif puissent s'organiser au mieux, toute modification de changements de leur horaire non prévus par la programmation indicative collective ou individuelle, doit respecter un délai de prévenance de 7 jours calendaires.

Toutefois, ce délai pourra être réduit dans les limites imposées par les nécessités impérieuses et non prévisibles de fonctionnement de l'entreprise. Dans cette situation, les salariés devront bénéficier d'une contrepartie financière ou en repos proportionnelle à la contrainte imposée, qui sera fixée lors de sa mise en œuvre au niveau local.

2.6. Dépassement du volume d'heures

Lorsque des variations imprévues de la charge de travail au cours de la période définie ont conduit à un dépassement du volume de 536 heures, ou de 35 heures en moyenne hebdomadaire, les heures excédentaires accomplies au-delà, à l'exclusion de celles qui ont dépassé les limites hebdomadaires de 44h, doivent être payées avec une majoration de 25% à la fin de la période considérée.

2.7. Suivi individuel

Un suivi mensuel des heures travaillées sera remis à chaque collaborateur, notamment par l'intermédiaire de son bulletin de salaire.

Chaque situation individuelle est vérifiée à la fin de la période de 4 mois consécutifs, laquelle sera appréciée en prenant en considération la prise des congés payés, des jours fériés, des absences rémunérées comme celles non rémunérées.

Cas du salarié n'ayant eu aucune absence indemnisée autre qu'au titre des congés payés et des jours fériés :

a) si le nombre total d'heures de travail est supérieur au volume de 536 heures, ou de 35 heures en moyenne hebdomadaire, chaque heure excédentaire doit être payée ; les heures excédentaires au-delà de 536 heures doivent être payés avec une majoration de 25%.

b) si le nombre d'heures de travail est inférieur au volume prédéterminé, en raison de la programmation décidée par l'employeur et en l'absence de circonstances exceptionnelles, la rémunération des heures manquantes reste acquise au salarié.

Cas du salarié ayant eu une ou plusieurs absences indemnisées autres qu'au titre des congés payés et des jours fériés :

c) si la somme des heures de travail et d'absence rémunérée est supérieure au volume prédéterminé, la différence doit être payée à l'intéressé sur la base du quotient du salaire mensuel lissé en vigueur à la date de la régularisation par l'horaire mensuel moyen correspondant. Si le nombre total d'heures de travail effectif est à lui seul supérieur au volume prédéterminé, il est procédé en premier lieu à une majoration de 25% des heures effectuées au-delà de 536 heures (comme indiqué en a)), puis à la régularisation ci-dessus.

d) si la somme des heures de travail et d'absence rémunérées est inférieure au volume prédéterminé, en raison de la programmation décidée par l'employeur et en l'absence de circonstances exceptionnelles, la rémunération des heures manquantes reste acquise au salarié.

Cas du salarié ayant eu une ou plusieurs absences non rémunérées :

e) si des retenues sur salaire ont été pratiquées au cours de la période définie en cas d'absence non rémunérée, et qu'il s'avère que le nombre total d'heures de travail effectif est supérieur au nombre d'heures payées, la différence doit être payée à l'intéressé sur la base du quotient du salaire mensuel lissé en vigueur à la date de la régularisation par l'horaire mensuel moyen correspondant.

Entrée ou sortie des effectifs

Lorsque le salarié n'a pas accompli la totalité de la période de variation des horaires du fait de son entrée ou de sa sortie des effectifs au cours de la période de modulation, sa rémunération est régularisée par comparaison entre le nombre d'heures réellement accomplies et celui correspondant à l'application, sur la période de présence de l'intéressé, de la moyenne hebdomadaire prévue.

3. Rappel sur l'utilisation des heures supplémentaires

Il est rappelé que les heures supplémentaires sont les heures de travail accomplies au-delà de la durée légale du travail à la demande de l'employeur. Elles permettent notamment de faire face aux fluctuations d'activité.

Les dispositions du présent article s'appliquent sous réserve des dispositions particulières concernant les salariés dont le travail est organisé dans le cadre de l'annualisation des horaires de travail ou dans le cadre de l'organisation du travail sur 4 semaines.

Sous réserve d'un délai de prévenance de deux jours ouvrés, les salariés ne peuvent refuser d'accomplir les heures supplémentaires demandées par l'employeur. A défaut, les heures supplémentaires ne pourront être effectuées qu'avec l'accord du salarié.

L'éventuel accomplissement régulier d'heures supplémentaires ne constitue pas un usage ou un droit acquis en la matière.

PM
SH
BS

3.1. Contingent annuel

Chaque salarié peut effectuer chaque année 220 heures supplémentaires, dans le cadre du contingent annuel défini par la CCNSA. Les salariés peuvent toutefois accomplir des heures choisies au-delà du contingent annuel dans les conditions précisées ci-après.

3.2. Heures choisies au-delà du contingent annuel

En accord avec son employeur, un salarié peut, s'il le souhaite, accomplir des heures au-delà du contingent annuel de 220 heures.

Dans cette éventualité, l'employeur informe le salarié de la date à laquelle le contingent d'heures supplémentaires a été épuisé.

Ce dépassement ne peut résulter que d'un accord. Il doit être écrit et précisé les modalités de répartition des heures choisies au cours de la semaine ainsi que la période pendant laquelle ces heures seront effectuées.

En tout état de cause, ce dépassement ne peut avoir pour effet de porter la durée hebdomadaire du travail au-delà de 44 heures en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives.

Les heures choisies réalisées au-delà du contingent annuel sont assorties d'une majoration :

- égale à 30% du salaire de base pour les huit premières heures effectuées au cours d'une semaine donnée, au-delà du contingent,
- égale à 50% du salaire de base pour les heures suivantes.

Ces heures ouvrent droit à une contrepartie obligatoire en repos. Ce repos est équivalent à chaque heure supplémentaire effectuée au-delà du contingent. L'absence de prise de repos par le salarié ne peut entraîner, sauf situation imputable au salarié, la perte de son droit au repos. L'employeur est tenu de lui demander de prendre effectivement ses repos dans un délai maximum d'un an.

3.3. Information des instances représentatives du personnel

Lorsque des heures supplémentaires sont effectuées dans le cadre du contingent annuel, l'employeur en informe le comité d'entreprise.

Au-delà du contingent, les heures supplémentaires sont accomplies après avis du comité d'entreprise.

4. Mobilité horaire individuelle

Ce dispositif est distinct de ceux prévus aux articles 1 et 2 du présent chapitre.

En complément de la mobilité fonctionnelle temporaire décrite ci-dessous, il est convenu de promouvoir la mobilité horaire des salariés permettant d'ajuster les ressources au plus près des besoins ponctuels de l'activité.

Dans ce cadre et sans préjudice des dispositions légales, il pourra être demandé aux salariés d'occuper temporairement un horaire différent, moyennant un délai de prévenance de 7 jours sauf accord du salarié pour un délai moindre. Cet horaire peut être programmé pour permettre notamment d'augmenter les plages d'ouverture des établissements si les nécessités de fonctionnement le justifient.

5. Mobilité fonctionnelle temporaire dans le cadre de la polyvalence.

Afin de donner résolument la priorité aux ressources internes, il est convenu de mettre en place un système formalisé de mobilité fonctionnelle permettant d'ajuster les ressources au plus près des besoins ponctuels de l'activité.

Handwritten signatures and initials:
— A large signature on the right side of the page.
— Initials "Puy" in blue ink.
— Initials "SH" in blue ink.
— The number "36" in blue ink.
— The number "135" in blue ink.

Il s'agit de permettre aux salariés, dans le cadre d'une polyvalence organisée, d'occuper temporairement un poste différent de leur activité principale, sur la base du volontariat, afin de réguler l'activité d'un service voyant apparaître un surcroît d'activité ne pouvant être absorbé par le personnel de ce service.

Pour chaque demande, un délai de prévenance de 7 jours - sauf accord du salarié pour un délai moindre - sera respecté avant que les salariés concernés n'occupent effectivement ces fonctions temporaires.

Outre la régulation optimale de l'activité qu'elle permet, la polyvalence ainsi organisée constitue un véritable outil permettant de développer l'employabilité des salariés.

Elle doit, à la fois, permettre aux salariés de développer leur employabilité, d'adapter leurs compétences aux évolutions des métiers et des organisations et à l'entreprise de détenir et de conserver les compétences indispensables à son bon fonctionnement.

A ce titre, l'objectif est d'atteindre un niveau moyen de l'ordre de 10 heures de formation par salarié et par an.

Attribution d'une prime mensuelle :

Le salarié qui, à la demande de sa hiérarchie, sera amené à remplacer temporairement un salarié absent bénéficiera d'une prime exceptionnelle de remplacement dont le montant est fixé ci-après.

Conditions d'attribution de la prime mensuelle :

Le poste concerné par le remplacement doit conduire à la prise en charge de nouvelles responsabilités ou à une augmentation significative des tâches à accomplir, accompagnée de responsabilités complémentaires.

Le remplacement doit être effectué pendant une durée d'au moins 2 semaines consécutives.

Le salarié titulaire du poste concerné par le remplacement doit être absent pour un motif imprévisible par l'employeur. Cela vise notamment les absences inopinées de longue durée, supérieures à deux semaines, telles que la maladie, départ d'un salarié et attente de l'arrivée de son remplaçant définitif, etc... Ainsi, les remplacements habituels pour prise de congés payés, RTT, repos, ne sont pas éligibles à ladite prime.

Montant de la prime mensuelle :

Cette prime exceptionnelle de remplacement est fixée à 5% du salaire mensuel de base (hors prime) dans le cas où le remplacement est compris entre 2 et 3 semaines consécutives.

Le montant de ladite prime est porté à 10% du salaire mensuel de base (hors prime) dans le cas où le remplacement est supérieur à 3 semaines consécutives.

Modalité de versement de la prime mensuelle :

Dès lors que les conditions ci-dessus sont respectées, cette prime est versée chaque mois pendant lequel le remplacement en cause est effectué, ou au plus tard le mois suivant.

Cette prime est versée 1 fois par mois, autant de fois qu'il y a de période de remplacement.

Les parties signataires sont conscientes que ce dispositif revêt un caractère temporaire, et qu'il ne peut avoir vocation à se substituer à un remplacement définitif.

Il sera également veillé au respect des règles relatives à la charge de travail, au repos quotidien et hebdomadaire, ainsi qu'à l'équilibre vie familiale/vie professionnelle.

6. Dons de jours de repos pour enfant malade

Le don de jours de repos est un dispositif de cohésion sociale innovant, basé sur les valeurs de solidarité et d'entraide. Il donne la possibilité à un salarié d'aider un collègue qui a besoin de temps pour s'occuper de son enfant gravement malade.

Le don de jours de repos s'appuie sur la solidarité qui s'exprimera entre les salariés, avec le soutien de l'entreprise. Les parties signataires s'engagent à veiller au bon usage des dons qui seront réalisés dans ce cadre.

Les parties ont rappelé les dispositifs légaux existants : le congé de soutien familial, le congé de solidarité familiale, le congé de présence parentale ainsi que les dispositions en vigueur au sein de la SCA s'agissant des congés pour enfants malades.

En complément des dispositifs existants, les parties ont souhaité mettre en place un dispositif de solidarité pour soutenir un salarié qui aurait besoin de temps pour s'occuper de son enfant gravement malade, sans qu'il subisse une perte de rémunération.

Le don de jours de repos répond à cette ambition.

6.1. Don de jours de repos : définitions et principes

Bénéficiaires des dons

Tout salarié titulaire d'un CDD ou d'un CDI, sans condition d'ancienneté, dont l'enfant âgé de moins de 20 ans, ou l'enfant de 20 ans ou plus à charge au sens de la Sécurité Sociale est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants pourra demander à bénéficier des jours de repos qui auront fait l'objet d'un don.

Au préalable de l'entrée dans le dispositif, le salarié devra avoir consommé toutes les possibilités d'absences à sa disposition : RTT, congés payés (à l'exception de 12 jours ouvrables), congés d'anciennetés éventuels.

Donateurs et jours de repos cessibles

Tout salarié titulaire d'un CDI ou d'un CDD, sans condition d'ancienneté, a la possibilité de faire don d'au maximum 5 jours de repos (ou 35 heures) par année civile. Il doit pour cela être volontaire et disposer de jours de repos pouvant faire l'objet d'un don. Conformément à la loi, les dons sont anonymes et réalisés sans contrepartie.

Afin de préserver le repos des salariés et d'assurer le bon fonctionnement de l'entreprise, les parties conviennent que seuls les RTT et les congés d'ancienneté pourront faire l'objet d'un don.

6.2. Modalités du don de jours de repos

Recueil des dons

Un salarié au forfait jours réalise un don en jour ou en fraction de jour. Pour les autres salariés, le don sera réalisé en heures. Les jours ou les heures donnés sont déversés dans un Fonds de Solidarité créé à cet effet. L'unité de gestion du Fonds de Solidarité est le jour. Ainsi, les fractions de jours et les heures donnés sont convertis en jours lors de leur déversement dans le Fonds. Les parties conviennent d'une règle simple et unique pour cette conversion : 7 heures = 1 jour.

Les salariés pourront faire don de leurs jours de repos tout au long de l'année. Pour formaliser leur don, ils utiliseront le même processus que lorsqu'ils souhaitent poser un jour de congé, en utilisant un formulaire spécifique.

ST

Les dons sont définitifs, les jours ou les heures donnés ne seront en aucun cas réattribués au salarié donateur.

Les jours ou heures donnés sont considérés comme consommés à la date du don.

Consommation des dons par le bénéficiaire

Afin de permettre la consommation des jours contenus dans le Fonds de Solidarité, un nouveau motif d'absence pour enfant gravement malade est créé. Les jours contenus dans le Fonds de Solidarité sont utilisés pour maintenir la rémunération des salariés utilisant ce motif d'absence.

Le salarié fait une demande d'absence pour enfant gravement malade auprès de sa hiérarchie, en informant le ZMRH et en respectant, dans la mesure du possible, un délai de prévenance de deux semaines avant la prise des jours. Cette demande doit être accompagnée d'un certificat du médecin qui suit l'enfant au titre de la pathologie en cause, justifiant de la particulière gravité de la maladie, du handicap, ou de l'accident ainsi que du caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants. Dans la mesure du possible, la durée prévisible du traitement sera également indiquée. Dès réception de ce document, la hiérarchie déclenche la mise en œuvre du processus en lien avec le ZMRH.

La prise des jours d'absence pour enfant gravement malade se fait par journée entière afin de couvrir la durée du traitement, dans la limite de 20 jours pour un même événement et dans la limite du nombre de jours disponibles dans le Fonds de Solidarité. Sur demande du médecin qui suit l'enfant au titre de la pathologie en cause, la prise de ces jours pourra se faire de manière non consécutive. Dans tous les cas, un calendrier prévisionnel sera établi et transmis avec le ZMRH qui informera la hiérarchie.

Cette période est assimilée à du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés et RTT.

Ce processus simple et réactif permettra de répondre aux situations d'urgence. Le raccordement avec les dispositifs légaux, en particulier le congé de présence parentale, sera étudié pour permettre une transition plus rapide et adaptée.

6.3. Communication et gestion du Fonds de Solidarité

Après la signature du présent accord, les salariés seront informés de la mise en place de ce nouveau dispositif par le biais des différents outils de communication interne. Les parties conviennent également de sensibiliser les salariés au don de jours de repos au travers de campagnes de communication. En raison de l'échéance de certains congés, les mois de mai et de décembre paraissent particulièrement propices aux dons ; une communication sera réalisée dans cette perspective.

Le Fonds de Solidarité est géré par le CSP Paie PCR qui en assure un suivi régulier. Si le solde du Fonds est jugé insuffisant par ce dernier, il alertera alors la Direction qui planifiera une action de sensibilisation. Parallèlement, la Direction informera les Organisations Syndicales signataires de la situation.

Si, malgré ces actions de communication, le solde du Fonds de Solidarité ne permet pas de répondre aux besoins des salariés bénéficiaires, la Direction pourra alors faire ponctuellement l'avance des jours nécessaires. En tout état de cause, le déficit du Fonds ne pourra pas excéder 60 jours.

Dans un esprit de solidarité et afin d'accompagner la mise en œuvre du système, la Direction réalisera, le jour de l'ouverture du dispositif, un don de jours au bénéfice du Fonds de Solidarité.

6.4. Bilan annuel

Afin de suivre le fonctionnement de ce dispositif, un bilan sera réalisé une fois par an auprès des Organisation Syndicales signataires. Il permettra d'échanger sur le fonctionnement et les apports de ce dispositif de solidarité. Ce bilan permettra également d'éclairer la pertinence économique du système et d'estimer l'impact financier pour l'entreprise.

En cas d'évolution législative impactant le présent accord, les parties conviennent de se réunir de nouveau afin d'échanger sur les évolutions rendues nécessaires.

6.5 Entrée en vigueur

La mise en œuvre de cet article nécessite des développements techniques importants. Les parties conviennent que le dispositif des dons de RTT et congés pour enfants malades entrera en vigueur à compter du 1er avril 2015.

Chapitre IV – Dispositions finales

1- Adhésion pour les filiales autonomes

Les parties conviennent qu'il est important de rechercher la plus grande cohérence économique et sociale possible entre la SCA et ses filiales autonomes, cohérence qui passe notamment par l'existence d'un statut social identique ou à tout le moins équivalent.

Dans ce cadre, les dispositions du présent accord seront étendues aux filiales autonomes de la SCA au moyen de la conclusion dans chacune d'entre elles d'un accord collectif d'adhésion.

La Direction ouvrira en conséquence dans les meilleurs délais des négociations dans chacune des filiales concernées.

2- Durée, entrée en vigueur, révision, dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé ou dénoncé selon les dispositions réglementaires en vigueur.

Préalablement à sa signature, le présent accord a été soumis à l'information et à la consultation du Comité Central d'Entreprise de la SCA.

Il est rappelé que, contrairement aux mesures prévues aux chapitres I, II - sous chapitre I - et III qui ont un caractère permanent, les mesures incitatives prévues au chapitre II -sous chapitre II - « accompagner les transformations collectives nécessaires à l'évolution de l'entreprise » ont vocation à être mises en œuvre en cas de nécessité de réduction et/ou d'adéquation des effectifs après application des procédures d'information et de consultation légales telles qu'adaptés par les dispositions décrites au chapitre I (accord de méthode).

Conformément à l'article L 2242-15 du code du travail, le chapitre II – sous chapitre I - du présent accord vaut accord de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences et se substitue à l'accord relatif à la GPEC du 26 juin 2012. Ce sous-chapitre I du Chapitre II entrera en vigueur le 1er janvier 2015. Les dispositions de l'accord GPEC du 26 juin 2012 continueront à s'appliquer jusqu'au 31 décembre 2014.

Les parties décident d'établir un bilan d'application des mesures contenues dans ce sous-chapitre, au terme de la période triennale (décembre 2017), afin d'analyser les modalités de sa reconduction ou de ses évolutions.

Les parties rappellent que l'article 6 du Chapitre III relatif aux dons de jours de repos entrera en vigueur le 1^{er} avril 2015.

Les parties conviennent que les dispositions du présent accord prévaudront sur celles ayant le même objet issues d'accords collectifs d'entreprise, d'usages ou d'engagement unilatéraux antérieurs ayant le même objet.

Il est toutefois rappelé que les dispositions du Contrat Intergénérationnel du 07 octobre 2013 sont complémentaires avec celles du présent accord et restent en vigueur.

Au cas où des dispositions légales ou conventionnelles nouvelles auraient une incidence majeure sur le présent accord, il est entendu que les parties signataires se rencontreront pour en examiner les conséquences.

3- Dépôt - Publicité

En application des articles L 2231-6 et D 2231-2 et suivants du code du travail, le présent accord sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier et une version sur support électronique, auprès de la DIRECCTE et un exemplaire original sera également remis au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le

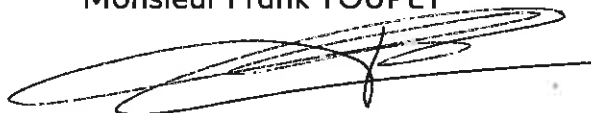
4 décembre 2014

Pour la Direction de la Société Commerciale Automobile
Madame Sandrine HERES, RH Entité Commerce Peugeot



Pour les Organisations Syndicales

CFE/CGC - Monsieur Frank TOUPET



CFDT - Monsieur Patrice MEUNIER

CGT - Monsieur Clothaire PICARD



FO - Monsieur Eric BONNAIRE

