

**AVENANT A L'ACCORD PSA AUTOMOBILES S.A. 2022 – 2024
RELATIF A LA GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS
PROFESSIONNELS ET AUX RUPTURES CONVENTIONNELLES COLLECTIVES**

Entre PSA AUTOMOBILES SA, représenté par Monsieur Xavier CHEREAU, dûment mandaté

d'une part,

et les Organisations syndicales signataires, dûment mandatées

d'autre part,

PREAMBULE

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

Les différents plans de transformation, mis en œuvre grâce au dialogue social, ont permis d'aborder une crise économique sans précédent avec agilité et confiance, le défi étant de maintenir la performance et l'efficacité du Groupe dans un contexte encore plus difficile du fait de l'impact de la crise sanitaire et des incertitudes qu'elle génère quant à la reprise des achats de véhicules neufs.

Le dispositif précédemment négocié pour la période du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2024, s'inscrivait dans la continuité des dispositifs précédents. Néanmoins, le nombre de départs effectifs réalisés au 30 juin 2023 demeure insuffisant au regard d'une part des hypothèses prévisionnelles du nombre de ruptures conventionnelles et d'autre part de la volonté de l'entreprise de maintenir une politique emploi responsable afin de préserver l'employabilité des salariés.

Ainsi, les organisations syndicales et la Direction sont convenues d'adapter et de renforcer certaines dispositions de l'accord d'entreprise relatif à la gestion des emplois et des parcours professionnels et aux ruptures conventionnelles collectives signé le 21 mars 2022. Ce renforcement s'inscrit dans la continuité des dispositifs connus et qui ont permis de conduire les transformations de ces dernières années.

A cette occasion et conformément aux dispositions de l'accord du 21 mars 2022 la Direction réaffirme ses engagements qui sont ainsi prolongés d'un an à partir du 1^{er} septembre 2023 dans les matières suivantes :

- assurer une vision prospective des compétences clés et de l'emploi afin de protéger les salariés et la pérennité de notre entreprise par le biais de l'Observatoire des Métiers et des Compétences (ODM) ;
- accompagner les transformations de l'emploi liées à l'électrification des véhicules, en conservant notamment les mesures favorisant la transition professionnelle des salariés impactés par l'arrêt du moteur thermique ;
- sécuriser l'avenir professionnel des salariés en anticipant les transformations majeures, et en renforçant leur employabilité à chaque étape de leur vie professionnelle. Cette politique de l'emploi responsable sécurise les parcours professionnels en interne et en externe, grâce à des dispositifs d'accompagnement performants et à une mobilité interne dynamique.

Par ailleurs, la Direction s'engage à intégrer les discussions sur la gestion prévisionnelle des fins de carrière et le transfert des compétences dans le cadre de la négociation sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, prévue en fin d'année 2023.

Les dispositions de l'accord susvisé, non modifiées par le présent avenant, restent inchangées.

A l'issue des discussions, lesquelles se sont déroulées le 18 juillet 2023, il a été convenu ce qui suit :

Article 1 – Objet de l’avenant

L’accord du 21 mars 2022 est modifié comme suit :

- **Le chapitre 1 de la 1^{ère} Partie relatif à la durée et quantification des mesures envisagées au titre du Dispositif d’Adéquation des Emplois et des Compétences est ainsi révisé :**

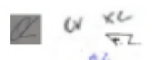
Le présent accord a pour objet de fixer le cadre des mesures du Dispositif d’Adéquation des Emplois et des Compétences à compter du 1^{er} avril 2022 jusqu’au 31 août 2024, dans la continuité des accords collectifs conclus depuis 2018.

Le présent accord s’inscrit dans le cadre de l’accord GEPP du 3 décembre 2020 et des articles L. 2242-20 et suivants du Code du travail. Il permet également le départ volontaire de salariés au titre de ruptures conventionnelles collectives dans le cadre des articles L.1237-19-1 et suivants du Code du travail.

Il s’agit principalement :

- d’investir sur la formation professionnelle : l’investissement accru en formation continuera à être dirigé vers les métiers, les projets (notamment projets de reconversion), les compétences socles et transférables, ainsi que pour la formation des jeunes ;
- de s’adapter aux évolutions des compétences et de l’Entreprise : ces dernières pouvant impacter les salariés de certains établissements plus que d’autres, les parties sont alors convenues d’ajuster certaines mesures localement lorsqu’une adaptation spécifique leur semblait nécessaire ;
- de prévenir les situations de sureffectifs grâce à la Gestion des Emplois et Parcours Professionnels (GEPP) et au « Dispositif d’Adéquation des emplois et des Compétences » (DAEC), par la mobilité interne aidée, et en lien avec les Plateformes Territoriales de Mobilité et de Transitions Professionnelles, notamment au travers de la poursuite des mesures telles que les périodes de mobilité sécurisées (avec possibilité de retour), les mesures sécurisées d’adéquation des emplois (passeports de transition professionnelle, projets professionnels externes ...) ;
- dans le cadre des Plateformes Territoriales de Mobilité et de Transitions Professionnelles et du processus gouvernemental « Transco », de mettre en place une passerelle sécurisée pour accompagner les salariés engagés dans une reconversion vers les entreprises recruteuses ;
- de poursuivre les plans d’actions pour le retour à l’équilibre des métiers en tension, en donnant la priorité aux ressources humaines internes : formations qualifiantes, programmes de reconversion « Top Compétences », mobilités internes et recrutements externes ciblés ;
- de poursuivre l’insertion professionnelle des jeunes en alternance dans l’entreprise et ainsi préparer le renouvellement des générations, et maintenir le niveau d’excellence de nos compétences et de nos métiers,
- de proposer une mesure de réduction du temps de travail pour les salariés TAM et Cadres à partir de 58 ans,
- de proposer un « congé de maintien dans l’emploi des salariés âgés » adapté au profil des salariés.

En termes chiffrés, sur la période du 1^{er} septembre 2023 au 31 août 2024, ces mesures se traduiraient par des prévisions de :



- ruptures conventionnelles collectives sous forme de projets externes, congés de mobilité, passeports de transition professionnelle estimées à 1300, auxquelles il conviendra d'ajouter 200 passerelles de reconversion énergétique.

Ces mesures conduiraient à supprimer potentiellement jusqu'à 1300 postes à partir de l'entrée en vigueur du présent avenant jusqu'au 31 août 2024.

- DAEC « Congé de Longue Durée » : environ 100 salariés éligibles pourraient y adhérer ;
- maintien dans l'emploi des salariés âgés : environ 1600 salariés pourraient adhérer à cette mesure.

Il est rappelé que PSA Automobiles SA s'engage à ne pas procéder à des licenciements pour atteindre les objectifs de suppression de postes envisagés au cours de cette même période.

Répartition des besoins d'adéquation des emplois et des compétences

Compte tenu du principe de volontariat qui préside à toute mobilité notamment dans le cadre du présent accord, des objectifs ne peuvent pas être répartis strictement ni par établissement, ni par Direction.

Les adhésions aux différentes mesures seront traitées par ordre chronologique en fonction de la date d'adhésion au DAEC.

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

En cas d'adhésions surnuméraires, le départage entre les différents candidats s'opérera sur les critères suivants :

- priorité sera donnée au salarié positionné sur un métier « sensible »,
 - en cas d'arbitrage entre deux candidats positionnés sur des métiers « sensible », la priorité sera donnée au candidat qui aura adhéré en premier au dispositif RCC,
 - en cas d'arbitrage nécessaire, priorité sera donnée au candidat ayant la plus grande ancienneté au sein du groupe.
-
- **L'article 1 du Chapitre 2 de la 1ère Partie relatif au Calendrier prévisionnel de mise en œuvre du DAEC est ainsi révisé ;**

Si les prévisions d'adéquation des emplois et des compétences définies dans le présent document, sont atteintes avant le 31 août 2024, l'entreprise procédera à l'arrêt de la ou les mesure(s) concernée(s). Ceci fera l'objet d'une information aux Délégués Syndicaux Centraux, aux membres du Comité Social et Economique Central et aux membres des Comités Sociaux et Economiques.

- **L'article 1 du Chapitre 5 de la 2^{ème} Partie relatif au Dispositif de maintien dans l'emploi des salariés « âgés », est ainsi révisé :**

❖ **Le congé sénior**

Conditions d'éligibilité :

Pour être éligible aux mesures du présent chapitre, le salarié doit remplir les conditions cumulatives suivantes :

- être salarié en contrat à durée indéterminée,
- avoir une ancienneté au sein du groupe au moins égale à 1 an,
- appartenir à une catégorie professionnelle éligible dans le cadre de l'observatoire des métiers, sauf dispositions particulières décrites ci-dessous,
- pouvoir liquider la retraite de base de la sécurité sociale à taux plein à l'issue du congé senior,
- sont exclus, les *Senior Vice-President*, les *Executive Vice-President*, les salariés expatriés, les maîtres-experts, les salariés identifiés sur une des compétences stratégiques, les salariés positionnés sur un métier en tension, sauf dispositions particulières décrites ci-dessous,
- les salariés positionnés sur un métier en tension sont en principe exclus. Par exception, la direction pourra ouvrir ces mesures aux salariés en tension d'une direction pour une période de 3 mois qui pourra le cas échéant être renouvelée. Les organisations syndicales signataires seront informées de la date d'ouverture, des métiers, des sites et directions concernés ; de la même manière en cas d'arrêt anticipé de la mesure, les organisations syndicales signataires seront informées 8 jours avant. L'information sera communiquée aux personnes éligibles par la Direction concernée. Pour assurer le partage des compétences et la transmission des savoirs, l'entrée effective dans le congé senior des salariés en tension respectera un délai d'au moins 2 mois entre l'adhésion et le début du congé.

Par ailleurs, sont éligibles aux mesures au dispositif de maintien dans l'emploi des salariés âgés :

- **les Ouvriers Polyvalents d'UEP:**

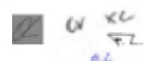
- Sur les sites en sureffectif d'OP d'UEP, à tous les Ouvriers Polyvalents d'UEP,
- Sur les autres sites (pas de sureffectif d'OP d'UEP), aux Ouvriers Polyvalents UEP qui sont :
 - En situation de handicap reconnu,
 - Ayant un problème important d'employabilité, sur la base du double volontariat (validation de la hiérarchie),
 - Dans le cadre du principe de substitution, sur la base du double volontariat.

La notion de problème important d'employabilité s'apprécie sur la base des restrictions médicales imposées par le médecin du travail et les conséquences de ces dernières sur la capacité du salarié à occuper son poste de travail.

Les salariés en reprise thérapeutique ou en invalidité 1ère catégorie peuvent bénéficier, suivant la classification de leur métier, des mesures seniors.

- **Pour les Ouvriers Professionnels, Employés :**

- sur un métier sensible au sens de la définition donnée par l'Observatoire des Métiers et des Compétences,
- sur un métier à l'équilibre par application du principe de substitution,
- en situation d'inadéquation. Un salarié est en situation d'inadéquation dès lors que sa situation nécessite un accompagnement pour trouver une meilleure adéquation par rapport à la fonction ou au poste occupé.



- **Pour les TAM et Cadres :**

- sur un métier sensible au sens de la définition donnée par l'Observatoire des Métiers et des Compétences,
- sur un métier à l'équilibre par application du principe de substitution,
- en situation d'inadéquation. Un salarié est en situation d'inadéquation dès lors que sa situation nécessite un accompagnement pour trouver une meilleure adéquation par rapport à la fonction ou au poste occupé,
- pour les salariés de 58 ans et plus, quel que soit la classification du métier occupé au sens donné par l'Observatoire des Métiers et des Compétences,
- sont exclus quel que soit leur âge, les *Seniors Vice-President*, les *Executives Vice-President*, les salariés expatriés, les maitres-experts, et les salariés aux compétences unitaires (inférieur à 10) au sein de leur établissement.

Les congés de maintien dans l'emploi des salariés « âgés » détaillés ci-dessous concernent tous les sites de PSA Automobiles SA.

Pour assurer le bon fonctionnement du service ou de l'atelier, et le cas échéant, faciliter les relais en termes de compétences et de tutorat, l'entrée effective dans le congé de maintien dans l'emploi des salariés âgés peut être différée, pour permettre un étalement des départs, s'ils sont réalisés sur une même période.

Le congé de maintien dans l'emploi se traduit par une dispense totale d'activité professionnelle, dès le premier jour d'entrée dans la mesure, quelle que soit l'activité principale de l'établissement (industrielle, tertiaire ou R&D).

Sur la base du volontariat, PSA Automobiles SA pourra également proposer des périodes de reprise d'activité, en lien avec les compétences du salarié, dans le cadre de projets ou de l'accompagnement des jeunes (tutorat, ...). Dans ce cas, PSA reprendra le versement de la rémunération du salarié pour la période travaillée.

Durée du congé et garantie de ressources :

Pour les ouvriers, employés, TAM, et Cadres éligibles dans les conditions susvisées pour une période comprise entre 1 mois et 36 mois au maximum, le salarié perçoit une garantie de ressources égale à 70% de la rémunération moyenne mensuelle déterminée ci-après.

Afin d'assurer aux salariés un minimum de ressources, PSA Automobiles SA garantit un plancher de ressources fixé à 1 800€ bruts en moyenne sur 12 mois, pour un salaire brut de référence temps plein établi sur 12 mois avant le départ en congé.

Pour un salarié travaillant à temps partiel avant l'entrée dans la mesure, une valeur « plancher » forfaitaire et proratisé est appliquée. Elle est fixée à 1 450€ brut par mois.

Allongement exceptionnel de la durée du congé :

Avant l'entrée dans la mesure, le salarié peut décider d'augmenter la durée de son congé dans la limite de 6 mois. Dans ce cas, l'indemnité mensuelle telle que calculée ci-dessus est réduite à due proportion, à coûts constants pour l'employeur.

Pendant la dispense d'activité, le salarié a la possibilité de compléter cette garantie de ressources par la monétisation des droits issus de ses compteurs individuels, sans excéder 100% de la garantie et sous la forme d'un lissage, sur tout ou partie du congé. La décision du salarié doit être prise avant le départ en congé.

Le salarié doit apporter la preuve qu'il peut justifier de la liquidation d'une pension de retraite à taux plein à l'issue du congé.

La sortie de la mesure se fait dans le cadre d'un départ volontaire en retraite (versement de l'Indemnité de Départ Volontaire en Retraite). Ainsi, l'Indemnité de Départ Volontaire en Retraite versée sera calculée sur la base de la rémunération perçue au titre des 12 derniers mois d'activité précédant l'entrée dans la mesure. Elle sera assujettie à cotisations sociales dans les conditions prévues par le code de la sécurité sociale.

Si de nouveaux textes relatifs au calendrier des retraites induisent un décalage entre la date prévisible de départ en retraite et la durée d'adhésion maximale aux mesures précitées, les signataires conviennent de se rencontrer pour examiner d'éventuels ajustements.

Pour ces salariés éligibles à un départ à la retraite pendant la période d'application du présent accord, le solde sera établi, lors de la rupture du contrat de travail, en effaçant l'intégralité des heures négatives. Cette mesure est applicable à toutes les catégories socio-professionnelles.

❖ **Majoration de l'Indemnité de Départ Volontaire en Retraite**

En sortie de dispositif, les salariés feront liquider une pension de retraite de base à taux plein. Ils bénéficieront du versement de l'Indemnité de Départ Volontaire en Retraite, majorée de 20 %.

Le montant de l'Indemnité de Départ Volontaire en Retraite incluant la majoration ne pourra pas être inférieur à un mois du salaire de référence brut.

Prise en charge des cotisations salariales aux régimes vieillesse et protection sociale : PSA Automobiles SA prendra en charge l'écart de cotisations salariales et patronales entre un salaire reconstitué à temps plein (salaire de gestion) et le salaire effectivement perçu.

Sont concernés les cotisations salariales et patronales :

- du régime d'assurance vieillesse de la Sécurité Sociale,
- des régimes de retraite AGIRC et ARRCO,
- du régime de retraite STELLANTIS PERO (Plan Epargne Retraite Obligatoire),
- des régimes frais de santé et prévoyance.

❖ **Aide au rachat de trimestres de retraite**

Le salarié peut décider de racheter des trimestres manquants de retraite en vue de son départ en retraite.

Dans ce cas, une aide sera versée au salarié à hauteur de 1000 € bruts par trimestre dans la limite de 6 trimestres.

Par ailleurs, les droits RTT issus des compteurs individuels pourront être monétisés, y compris dans le cadre d'un départ direct à la retraite.

Cette indemnité complémentaire ne peut être supérieure à la somme que le salarié aura engagée pour procéder au rachat d'un maximum de six trimestres validés.

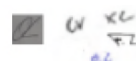
Les salariés concernés devront apporter la preuve de ce rachat de trimestres par tout document justificatif. Le salarié pourra par exemple demander une attestation à la CNAV ou à la CARSAT prouvant le rachat de trimestres.

❖ **Temps partiel de fin de carrière**

Conditions d'éligibilité :

Pour être éligible à la mesure Temps Partiel de fin de Carrière, le salarié doit remplir les conditions cumulatives suivantes :

- être salarié TAM ou Cadre,



- être salarié en contrat à durée indéterminée,
- être âgé d'au moins 58 ans,
- avoir une ancienneté au sein du groupe au moins égale à 2 ans ,
- sont exclus quel que soit leur âge, les *Seniors Vice-President*, les *Executives Vice-President*, les salariés expatriés, les maîtres-experts, et les salariés aux compétences unitaires (inférieur à 10) au sein de leur établissement.

Durée du temps partiel de fin de carrière :

Le temps partiel de fin de carrière est mis en place par la signature d'un avenant au contrat de travail, d'une durée d'un an, renouvelable par tacite reconduction, pouvant aller jusqu'à la liquidation de la retraite à taux plein.

Les salariés disposant d'un avenant à temps partiel et qui souhaiteraient bénéficier d'un avenant à temps partiel de fin de carrière, pourront y souscrire dès le terme de leur avenant en cours de validité ou pour les avenants à durée indéterminée à l'issue du préavis indiqué.

Le salarié éligible à une mesure de congé sénior pendant le temps partiel de fin de carrière, pourra y adhérer, l'avenant de dispense d'activité se substituera à l'ensemble des derniers avenants conclus précédemment.

Réduction d'activité et garantie de ressources :

- **Pour les Techniciens et Agents de Maitrise**

La durée du travail du salarié ayant adhéré à la mesure du Temps Partiel de Fin de Carrière est fixée à 80% sur la base d'un horaire de travail hebdomadaire à temps plein de 35 heures effectif, auxquelles s'ajoutent 1 heure 45 minutes au-delà de l'horaire de 35 heures afin de dégager, sur une année complète, 11 jours non travaillés.

Cette réduction du temps de travail à 80% sera rémunérée à 90% du salaire mensuel brut.

Prise en charge des cotisations salariales aux régimes vieillesse et protection sociale : PSA Automobiles SA prendra en charge l'écart de cotisations salariales et patronales entre un salaire reconstitué à temps plein (salaire de gestion) et le salaire effectivement perçu.

Sont concernés les cotisations salariales et patronales :

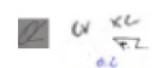
- du régime d'assurance vieillesse de la Sécurité Sociale,
- des régimes de retraite AGIRC et ARRCO,
- du régime de retraite STELLANTIS PERO (Plan Epargne Retraite Obligatoire),
- des régimes frais de santé et prévoyance.

Le salarié à temps partiel peut réaliser des heures complémentaires, avec l'autorisation préalable de sa hiérarchie, sous deux conditions cumulatives :

- le volume d'heures complémentaires ne doit pas représenter plus de 20% de la durée contractuelle (durée hebdomadaire ou mensuelle) ;
- le volume d'heures complémentaires ne doit pas porter le temps de travail à 35 heures hebdomadaires de temps de travail effectif.

- **Forfait jours réduit**

Pour les salariés ayant conclu une convention de forfait en jours ayant adhéré au présent dispositif, une réduction du nombre de jours travaillés pourra être convenue d'un commun accord entre ces salariés et l'employeur. Cette réduction donnera lieu à la conclusion d'un avenant au contrat de travail.



Cette réduction du temps de travail à 80% sera rémunérée avec une mensualité égale à 90%. Cela correspond à un forfait jour réduit à 175 jours de travail par an.

Prise en charge des cotisations salariales aux régimes vieillesse et protection sociale : PSA Automobiles SA prendra en charge l'écart de cotisations salariales et patronales entre un salaire reconstitué à temps plein (salaire de gestion) et le salaire effectivement perçu.

Sont concernés les cotisations salariales et patronales :

- du régime d'assurance vieillesse de la Sécurité Sociale,
- des régimes de retraite AGIRC et ARRCO,
- du régime de retraite STELLANTIS PERO (Plan Epargne Retraite Obligatoire),
- des régimes frais de santé et prévoyance.

❖ **Entretien de fin de carrière**

L'entreprise met en place un entretien de préparation à la retraite avec un consultant spécialisé. Cet entretien a pour vocation d'une part d'éclairer en amont le salarié sur sa situation professionnelle, afin de vérifier son relevé de carrière, en cas d'anomalie le salarié pourra procéder aux démarches de régularisation auprès des organismes compétents. D'autre part, cet entretien permettra de faire le point sur l'éligibilité du salarié aux dispositifs d'aménagement de fin de carrière au sein de l'entreprise, il s'adressera systématiquement à l'ensemble des salariés TAM et Cadre à partir de 58 ans.

Cet entretien de préparation à la retraite intervient en complément des animations réalisées par le service social des établissements qui s'adressent à toutes les populations.

❖ **Aide de l'Espace de Mobilité et de Développement Professionnel et du cabinet de reclassement**

Pour les salariés désireux d'avoir une activité professionnelle pendant leur congé senior, le cabinet de reclassement pourra réaliser une prestation de conseil à la recherche d'activité.

Afin de bénéficier de cette aide, un courrier personnalisé sera adressé aux potentiels bénéficiaires pour leur communiquer les éléments utiles à leur bonne information.

- **L'article 2 du Chapitre 5 de la 2^{ème} Partie relatif à la Spécificité pour les salariés pouvant bénéficier immédiatement d'un avantage vieillesse est ainsi révisé :**

Les salariés quel que soit leur statut et le positionnement de leur métier et qui peuvent immédiatement bénéficier d'un avantage vieillesse, ne sont pas éligibles aux mesures susvisées.

Néanmoins, les salariés ont la possibilité de demander la liquidation d'une pension retraite à taux plein.

A ce titre, les salariés qui quitteraient les effectifs de PSA Automobiles SA, dans le cadre d'un départ volontaire à la retraite (quelle que soit la date à laquelle ils peuvent bénéficier de la retraite de base à taux plein), à compter de l'entrée en vigueur du présent accord et jusqu'au 31 juillet 2022, se verront verser une indemnité supplémentaire incitative de trois mois du salaire brut de référence.

A compter du 1^{er} septembre 2023 et jusqu'au 31 août 2024, les salariés qui demanderont la liquidation de leurs droits à retraite dans les trois mois suivants la date à partir de laquelle ils peuvent bénéficier de leur retraite de base à taux plein se verront verser une indemnité supplémentaire incitative de trois mois du salaire brut de référence.



Cette indemnité supplémentaire sera versée exclusivement en cas de départ direct à la retraite, excluant les salariés qui bénéficieraient d'une mesure d'aménagement de fin de carrière inscrite dans le présent accord ou au titre des dispositifs précédents.

L'indemnité versée sera assujettie à cotisations sociales dans les conditions prévues par le code de la sécurité sociale.

- Le Chapitre 6 de la 2^{ème} Partie relatif au Congé de Longue Durée est ainsi révisé :

Article 1 : Principes

L'entreprise entend favoriser, par un dispositif d'aides, les congés de longue durée. Ces congés constituent un levier d'ajustement des emplois et des compétences, ainsi qu'une alternative à l'activité partielle, pendant une période de transformations industrielles et de redressement du groupe. Ils permettent également de sécuriser les salariés dans leur emploi.

Le congé longue durée pourra être établi pour une durée de 12 à 24 mois qu'il conviendra de déterminer lors de la signature de l'avenant.

Pendant toute la durée du congé, le contrat de travail du salarié est suspendu. Ce dernier reste inscrit aux effectifs de PSA Automobiles SA.

Le cas échéant, le salarié informe son gestionnaire de carrière de l'exercice d'une activité professionnelle externe.

Pendant la période de congé, le salarié doit respecter son obligation de loyauté à l'égard de l'Entreprise.

A l'issue du congé, le salarié réintègrera son emploi ou un emploi équivalent au sein de PSA Automobiles SA dans son établissement d'origine (sauf impossibilité lié au transfert collectif des emplois vers un autre établissement).

Le congé de longue durée pourra être rompu de manière anticipée, c'est-à-dire avant l'échéance de ce dernier, dans la seule hypothèse de l'adhésion du salarié à une mesure de mobilité externe sécurisée, voire à un congé senior, sous réserve de l'ouverture d'un dispositif validé par l'administration.

Le congé de longue durée est formalisé par voie d'avenant au contrat de travail.

Article 2 : Eligibilité

Les règles d'éligibilité à ce congé sont identiques à celles applicables aux mesures de mobilité sécurisées externes prévues à l'article 1 du titre 1 de la 2^{ème} partie du présent accord.

Article 3 : Mesures d'accompagnement

Le salarié bénéficie d'un maintien de son ancienneté et des avantages liés pendant toute la période du congé de longue durée. Il n'acquerra pas de congés payés légaux, ni de congés d'ancienneté.

Il continue également à bénéficier des garanties collectives de l'Entreprise, soit la complémentaire santé (cotisations prélevées sur la base d'un salaire fictivement reconstitué à 100%) et la prévoyance.

Le congé de longue durée est rémunéré 600 euros bruts par mois et donne lieu à l'établissement d'un bulletin de paie. Si pendant la période du congé, le salarié travaille pour le compte d'un autre employeur, le versement de la rémunération n'est pas suspendu. Une prime d'incitation correspondant à 3 mois du salaire brut de référence sera également versée au salarié. Cette prime sera soumise aux cotisations légales en vigueur ainsi qu'à l'impôt sur le revenu. Le versement s'effectuera au moment du départ effectif en congé.

Le salarié interrompant de manière anticipée son congé longue durée comme évoqué ci-dessus, devra rembourser au prorata temporis de la durée restante à échoir cette prime d'incitation.

Le salarié cotise aux régimes de retraite générale et complémentaire sur la base de la rémunération versée. Cette rémunération permet de valider des trimestres d'assurance au régime général, par application de l'article R 351-9 du code de la sécurité sociale.

En cas d'adhésion à une mesure externe sécurisée, au cours du congé de longue durée, le montant de ladite prime sera déduit des indemnités de rupture. En revanche, le salarié bénéficiera des autres aides financières attachées à la mesure choisie.

Un salarié qui a déjà bénéficié d'un congé de longue durée ou d'un congé sabbatique au cours des 3 années précédentes, n'aura pas accès à cette mesure.

- **L'article 2° du Titre 1 de la 2ème Partie relatif au nombre maximal de départs envisagés, de suppressions d'emplois associées, et la durée pendant laquelle des ruptures de contrat de travail peuvent être engagées sur le fondement de l'accord, est ainsi révisé :**

En termes chiffrés, sur la période du 1^{er} septembre 2023 au 31 août 2024, ces mesures se traduiraient par des prévisions de :

- ruptures conventionnelles collectives sous forme de projets externes, congés de mobilité, passeports de transition professionnelle sont estimées à 1300, auxquelles il conviendra d'ajouter 200 passerelles de reconversion énergétique.

Ces éléments sont déterminés au chapitre 1 de la 1ère partie de l'accord en page 6, modifiés par le présent avenant.

- Le nombre maximal de départs envisagés est fixé à 1300 pour la période d'entrée en vigueur du présent avenant.
- Les suppressions d'emploi associées pourraient atteindre au maximum 1300 postes pour la période précitée, et jusqu'à 200 postes au titre des passerelles de reconversion énergétique vers ACC.
- Les ruptures conventionnelles collectives peuvent être engagées pendant la durée d'application du présent avenant de révision à l'accord du 21 mars 2022, soit entre le 1^{er} septembre 2023 et le 31 août 2024.

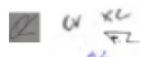
Il est rappelé que PSA Automobiles SA s'engage à ne pas procéder à des licenciements pour atteindre les objectifs de suppression de postes envisagés au cours de la période d'application de l'accord

- **L'article 1° du Titre 2 de la 2ème Partie relatif aux catégories professionnelles éligibles aux mesures du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences, est ainsi révisé :**

Conditions d'éligibilité

Pour être éligible aux mesures du présent chapitre, le salarié doit remplir les conditions cumulatives suivantes :

- être salarié en contrat à durée indéterminée ;
- avoir une ancienneté au sein du groupe au moins égale à 2 ans ;
- être dans l'incapacité de liquider sa retraite de base de la sécurité sociale à taux plein dans les 12 mois suivant la sortie des effectifs ;



- appartenir à une catégorie professionnelle éligible dans le cadre de l'observatoire des métiers ;
- sont exclus les *Vice-President* », les « *Seniors Vice-President* », les *Executives Vice-President* », les salariés expatriés, les experts, les maitres-experts, les salariés identifiés sur une des compétences stratégiques, les salariés positionnés sur un métier en tension, sauf dispositions particulières décrites ci-dessous.

Principes d'éligibilité

Les règles d'éligibilité aux mesures du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences sont issues de l'accord relatif à la gestion des Emplois et des Parcours Professionnels et sont définies sur la base des classifications des métiers issues des conclusions de l'Observatoire des Métiers et des Compétences.

Les salariés volontaires sont éligibles aux mesures du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences sur la base du simple volontariat pour les mesures de mobilité externe sécurisée, telles que définies à l'article 3 du présent titre, dans les conditions suivantes :

- Pour les Opérateurs Polyvalents d'UEP :
 - Aux Ouvriers Polyvalents UEP sur les sites en sureffectif d'OPUEP.
 - Aux Ouvriers Polyvalents UEP :
 - En situation de handicap reconnu,
 - Ayant un problème important d'employabilité, sur la base du double volontariat,
 - Dans le cadre du principe de substitution, sur la base du double volontariat.

Le double volontariat s'entend du volontariat du salarié pour adhérer à la mesure (condition nécessaire pour l'ensemble des mesures) mais aussi de la validation du départ par la hiérarchie.

La notion de problème important d'employabilité s'apprécie sur la base des restrictions médicales imposées par le médecin du travail et les conséquences de ces dernières sur la capacité du salarié à occuper son poste de travail.

- **Pour les Ouvriers Professionnels et Employés :**
 - aux salariés positionnés sur un métier sensible au sens de la définition donnée par l'Observatoire des Métiers et des Compétences,
 - aux salariés positionnés sur un métier à l'équilibre, par application du principe de substitution,
 - aux salariés en situation d'inadéquation. Un salarié est en situation d'inadéquation dès lors que sa situation nécessite un accompagnement pour trouver une meilleure adéquation par rapport à la fonction ou au poste occupé,
- **Pour les TAM et Cadres :**
 - aux salariés positionnés sur un métier sensible au sens de la définition donnée par l'Observatoire des Métiers et des Compétences,
 - aux salariés positionnés sur un métier à l'équilibre, par application du principe de substitution,
 - aux salariés en situation d'inadéquation. Un salarié est en situation d'inadéquation dès lors que sa situation nécessite un accompagnement pour trouver une meilleure adéquation par rapport à la fonction ou au poste occupé,
 - pour les salariés de 58 ans et plus, quel que soit la classification du métier occupé au sens donné par l'Observatoire des Métiers et des Compétences,
 - sont exclus quel que soit leur âge, les *Senior Vice-President*, les *Executive Vice-President*, les salariés expatriés, les maitres-experts, et les salariés aux compétences unitaires (inférieur à 10) au sein de leur établissement.



Les mesures décrites dans le Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences 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 leur projet de création ou de reprise d'entreprise.

Il est précisé que pour connaître le classement de son métier (sensible / à l'équilibre / en tension), le salarié pourra se référer aux conclusions de l'Observatoire Des Métiers (ODM) qui se réunit tous les semestres au niveau central et local dans les conditions prévues par le chapitre 1 du titre 1 de l'accord GEPP du 3 décembre 2020.

La liste des métiers fragilisés ou « sensibles » est en annexe 5 du présent accord. Elle est actualisée tous les semestres au vu des conclusions des ODM.

A l'issue des ODM locaux, chaque semestre, le salarié recevra par e-mail ou par courrier le classement de son métier. La liste des métiers fragilisés ou « sensibles » peut être consultée à tout moment à l'adresse suivante : http://docinfogroupe.inetpsa.com/ead/doc/ref.01455_16_00128/v.dp/pj.

- **L'article 3.2 du Titre 2 de la 2ème Partie relatif au congé de mobilité, est ainsi révisé :**

• **Principes**

Le congé de mobilité est prévu aux articles L. 1237-18 et suivants du Code du travail.

Le congé de mobilité est destiné à permettre aux salariés volontaires de s'inscrire dans un cursus de formation, permettant de disposer du temps et de l'accompagnement nécessaire pour mûrir leur projet professionnel.

Pendant la durée du congé de mobilité, le salarié sera totalement dispensé d'activité professionnelle et devra se consacrer exclusivement à la concrétisation des actions de formations (transition professionnelle) ou à la mise en œuvre de son projet professionnel.

Le salarié devra faire acte de candidature avant la fin de la période d'ouverture du dispositif et obtenir la validation de son dossier par l'Espace de Mobilité et Développement Professionnel selon des modalités identiques aux salariés volontaires à une mobilité externe sécurisée prévues dans le cadre d'une Rupture Conventionnelle Collective.

Si le projet impose 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 du salarié dans son nouveau projet professionnel.

Le contenu et la durée de la formation devront être validés par l'Espace de Mobilité et de Développement Professionnel. Son financement sera plafonné à 300 heures de formation, dans la limite de 7 500 euros hors taxes. Cette limite est portée à 10 500 euros hors taxes dans le cadre d'une formation inscrite au Répertoire National des Certifications Professionnelles.

Pour rappel, les frais de déplacement de la formation qui se déroule en dehors des périodes du congé de mobilité ne sont pas pris en charge par PSA.

• **Modalités d'accompagnement financières pendant la durée du congé de mobilité**

Le congé de mobilité correspond à la durée du préavis conventionnel qui aurait été appliqué en cas de licenciement, auquel s'ajoute une durée supplémentaire de façon à atteindre une durée totale de 12 mois.

Il sera indemnisé à 100 % pendant la durée du préavis conventionnel qui aurait été appliqué en cas de licenciement et à 65 % au-delà. A l'issue du congé de mobilité, le contrat de travail est rompu.

Le salarié aura la possibilité pendant son congé de mobilité de reprendre une activité professionnelle au travers d'un contrat à durée déterminée pour une durée maximale de 3 mois, conformément aux dispositions de l'article L. 1237-18-1 du Code du travail. Pendant la période de travail en contrat à durée déterminée le congé de mobilité est suspendu, et reprend à l'issue du contrat pour la durée du congé restant à courir.

Le congé de mobilité pourra être rompu de manière anticipée en cas de reprise d'une activité salariée en contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée pour une durée minimum de 6 mois ou de création / reprise d'une entreprise. Dans cette hypothèse, le salarié perçoit la moitié des indemnités qui lui auraient été versées s'il était resté jusqu'au terme du dispositif.

Ce congé de mobilité pourra s'inscrire dans le dispositif Transco – Congé de mobilité prévu par l'instruction DGEFP/2022/35 2e partie du 7 février 2022 relative au déploiement du dispositif transitions collectives prévues par France Relances, sous réserve des conditions d'éligibilité.

- L'article 3.4 du Titre 2 de la 2ème Partie relatif aux mobilités financières du départ, est ainsi révisé :

• Modalités financières communes à toutes les mesures externes

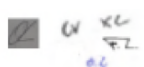
Les sommes suivantes seront versées au moment de la rupture du contrat de travail :

- les éléments du solde de tout compte calculés au prorata du temps de travail (salaire, congés, etc.),
- une indemnité de départ volontaire équivalente à l'indemnité de licenciement calculée selon le barème issu de l'avenant de septembre 2007,
- pour les salariés ayant adhéré à une mesure externe à partir de la signature du présent avenant et avant le 31 décembre 2023, avec une date d'entrée effective dans la mesure à partir du 1^{er} septembre 2023, une indemnité complémentaire d'incitation équivalente à 6 mois de salaire (le salaire de référence étant la rémunération brute moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant la notification de la rupture du contrat de travail. En cas de salaire incomplet durant la période de référence, le salaire serait reconstitué selon la législation en vigueur),
- pour une adhésion à partir du 1^{er} janvier 2024 une indemnité complémentaire d'incitation équivalente à 4 mois de salaire (le salaire de référence étant la rémunération brute moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant la notification de la rupture du contrat de travail. En cas de salaire incomplet durant la période de référence, le salaire serait reconstitué selon la législation en vigueur),

Une indemnité destinée à compenser financièrement la perte définitive des droits à bénéficier des allocations prévues au règlement de l'Institution de Retraite Supplémentaire des Ingénieurs et Cadres de PSA Automobiles SA, si le salarié est participant à l'Institution de Retraite Supplémentaire des Ingénieurs et Cadres de PSA et s'il relève de l'article 2bis du règlement de l'Institution.

• Modalités financières d'accompagnement complémentaire pour les TAM et Cadres des établissements de Poissy, CEMR, Carrières-sous-Poissy et Vélizy, sauf Motorsport

Dans une volonté d'accompagnement des salariés des établissements de Région Parisienne, les parties ont souhaité mettre en place une mesure d'accompagnement complémentaire spécifique pour les salariés appartenant aux effectifs de structure des établissements de la Région Parisienne, sauf Motorsport (compte tenu de son activité sportive particulière).



Cet accompagnement se traduit pour les salariés Techniciens et Agents de Maîtrise et pour les Ingénieurs et Cadres rattachés à un établissement de Région Parisienne, par le versement d'une prime supplémentaire de 10 000 euros bruts à la rupture du contrat de travail dans le cadre d'un départ externe.

Les salariés des établissements visés par ce dispositif, ayant signé un avenant à leur contrat de travail modifiant leur statut (passage du statut TAM à un statut Ouvrier) depuis le 1^{er} janvier 2022, pourront bénéficier de cette indemnité supplémentaire en cas d'adhésion à une mesure externe et si l'emploi exercé est classé sensible ou à l'équilibre au sens de l'Observatoire des Métiers et des Compétences.

Prise en charge d'un différentiel de rémunération (hors création et reprise d'entreprise)

L'objectif est de garantir la prise en charge d'un différentiel de rémunération au salarié reclassé à l'extérieur du groupe Stellantis pendant une durée déterminée, à compter de la sortie des effectifs.

Le différentiel de rémunération permet de compenser tout ou partie de l'écart de rémunération lorsque le salarié reclassé chez un nouvel employeur en CDI ou en CDD d'au moins 6 mois perçoit un salaire moindre que le salaire auparavant perçu chez PSA Automobiles SA.

De manière générale, le différentiel de rémunération pourra être versé pour un ou plusieurs contrats de travail avec le même employeur, ou un employeur distinct, pendant la période d'application de la mesure.

Le montant du différentiel de rémunération sera calculé en fonction du montant de la perte de salaire, après comparaison entre le salaire net antérieur et le salaire net de reclassement sur la base des bulletins de paie communiqués par le salarié, sous réserve d'un plafond fixé à 500 euros bruts par mois, pendant 12 mois suivant l'embauche chez le nouvel employeur puis à 300 euros bruts par mois pendant les 6 mois suivants.

Aide complémentaire à la création et à la reprise d'entreprise y compris dans le cadre du statut d'autoentreprise

En cas de création ou de reprise d'entreprise, le salarié pourra prétendre à une indemnité supplémentaire de 8 000€ bruts.

Cette indemnité sera versée sur présentation du justificatif de création ou reprise d'entreprise (Kbis, immatriculation au Registre du Commerce et des Sociétés ou au répertoire des métiers ou à l'URSSAF).

L'utilisation d'un véhicule automobile peut être une nécessité dans certaines activités. Ainsi, pour un projet professionnel pour création d'entreprise et dans le cadre d'un congé de mobilité débouchant sur un projet de création d'entreprise, le salarié pourra acquérir un véhicule VCG ou un véhicule d'occasion à des conditions particulières.

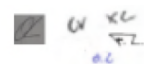
Cette possibilité sera ouverte pendant 6 mois après la rupture du contrat de travail.

❖ Retraite supplémentaire à cotisations définies

Les droits résultant des cotisations salariales et patronales versées au titre du régime supplémentaire de retraite PSA sont définitivement acquis.

Le salarié a également la possibilité de faire des versements individuels facultatifs.

A partir de la date de rupture du contrat de travail, le compte individuel ne peut plus être alimenté par de nouvelles cotisations salariales ou patronales.



Les salariés dont le contrat de travail a été rompu, ont le choix :

- de conserver leur compte individuel au sein de l'assureur actuel ; dans ce cas, leur compte individuel sera géré dans les mêmes conditions jusqu'à la liquidation de droits de retraite,
- ou de demander, sans limite de délai après la date de rupture du contrat de travail, le transfert de leur compte individuel vers un régime du même type proposé par le nouvel employeur ou, à titre individuel, auprès d'un organisme assureur.

Aucun frais de transfert des fonds ne sera imputé.

❖ **Epargne salariale**

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

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 au 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.

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.

❖ **Complémentaire santé et régime de prévoyance**

Pendant la durée du congé de mobilité, le salarié est toujours inscrit à l'effectif et perçoit une allocation de remplacement versée par PSA Automobiles SA. A ce titre, il bénéficiera du maintien du régime de complémentaire santé obligatoire et de prévoyance de PSA Automobiles SA. Les cotisations correspondantes seront prélevées sur l'allocation du congé de mobilité.

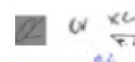
❖ **Aide à la Formation (hors projet professionnel pour autre emploi)**

Si le projet impose 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 du salarié dans son nouveau projet professionnel.

Le contenu et la durée de la formation devront être validés par l'Espace de Mobilité et de Développement Professionnel. Son financement sera plafonné à 300 heures de formation, dans la limite de 7.500€ hors taxes, porté à 10.500€ hors taxes pour le financement de formations inscrites au RNCP.

- **L'annexe 4 est ainsi révisée :**

Se référer à l'annexe du présent avenant



Article 2 - Modalités d'accompagnement spécifiques dans le cadre des transferts des salariés de PSA Automobiles SA vers EMotors Trémery et Carrières-sous-Poissy

Dans le cadre d'un transfert effectif et définitif à compter de la signature du présent accord et jusqu'au 31 décembre 2023, vers EMotors quel que soit le lieu d'implantation, il sera versé au salarié, une prime de 7.500 euros brut.

A partir du 1^{er} janvier 2024 au 31 août 2024, cette prime de transfert s'élèvera à 5.500 euros brut.

Cette prime de transfert, sera versée sous réserve d'un transfert effectif et définitif, quelle que soit la catégorie socio professionnelle du salarié, son ancienneté et son âge.

Article 3 – Classification à l'horizon de la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie

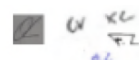
Dans le cadre de la mise en œuvre du présent dispositif et à partir du 1^{er} janvier 2024 jusqu'à son terme, la classification retenue pour l'éligibilité des salariés aux différentes mesures, est celle du salarié au moment de la signature du présent avenant.

Article 4 – Dispositions finales

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de sa validation par les services compétents de la DRIEETS.

Le présent avenant a pour objet d'allonger la durée d'application de l'accord (initialement prévu du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2024) jusqu'au 31 août 2024. A l'issue de la période d'application visée, le présent accord ne peut être renouvelé par tacite reconduction.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt en deux exemplaires dont une version sur support électronique auprès de la DRIEETS et du greffe du Conseil des prud'hommes.



Annexe 4 révisée - Estimations prévisionnelles du nombre de ruptures conventionnelles collectives pour la période du 1^{er} septembre 2023 au 31 août 2024

ÉTABLISSEMENTS	RCC 2023 révisée
BESSONCOURT	45
CAEN	10
CHARLEVILLE	10
CEMR	500
VELIZY	210
METZ/TREMERY	80
MULHOUSE	50
POISSY SITE INDUSTRIEL	70
PSA MOTORSPORT	1
RENNES	50
SEPT-FONS	4
CARRIERES SS POISSY	35
DOUVRIN	60
HORDAIN	20
SOCHAUX	100
VALENCIENNES	20
VESOUL	35
Total général	1 300

W KL
FL
02

**AVENANT A L'ACCORD PSA AUTOMOBILES S.A. 2022 – 2024 RELATIF A
LA GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS
ET AUX RUPTURES CONVENTIONNELLES COLLECTIVES**

Pour la Direction de PSA Automobiles SA

Monsieur Xavier CHEREAU



Directeur des Ressources Humaines et de la Transformation

Pour les Organisations Syndicales

CFDT

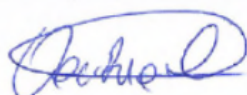


Madame Christine VIRASSAMY

CGT

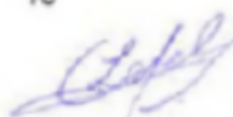
Monsieur Michaël IMHOFF

CFE-CGC



Monsieur Laurent OECHSEL

FO



Monsieur Olivier LEFEBVRE

CFTC



Monsieur Frédéric LEMAYITCH

Fait à Poissy le 27 juillet 2023