

**AVENANT A L'ACCORD SUR LA GESTION PREVISIONNELLE
DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES, RELATIF A
L'ACCOMPAGNEMENT DES TRANSFORMATIONS COLLECTIVES**

Préambule

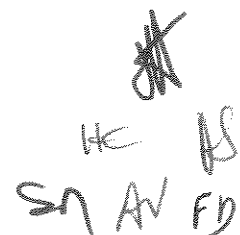
L'accord du 6 avril 2007 sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences comprend un chapitre consacré à l'accompagnement des transformations collectives nécessaires à l'évolution de l'entreprise. Il s'agit d'un ensemble de mesures incitatives qui peuvent être mises en œuvre en cas de nécessité 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 I dudit accord.

Les mesures d'accompagnement social du plan de redéploiement des emplois et des compétences qui a fait l'objet de la consultation du Comité Central d'Entreprise de PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES le 9 mai 2007, sont toutes issues de cette partie de l'accord et fondées sur le volontariat.

Depuis le lancement du plan de redéploiement des emplois et des compétences, la direction a pris l'initiative d'améliorer certaines mesures, pour faire suite à des demandes exprimées ou pour prendre en compte des suggestions émises et a proposé des améliorations complémentaires.

Toutes ces mesures nouvelles ont fait l'objet de discussions et d'échanges avec les organisations syndicales et ont été présentées au Comité Central d'Entreprise, le 11 septembre 2007.

Elles font l'objet du présent avenant à l'accord du 6 avril 2007.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner, including a large signature at the top, and initials 'HC', 'AS', 'SN', 'AV', and 'FD' below it.

Article 1 – Harmonisation et amélioration des barèmes d'indemnités de rupture pour les ouvriers / Etam et cadres, en cas de plan de redéploiement des emplois ou de PSE, pour motif économique

En cas de plan collectif de réduction d'effectifs pour motif économique, le barème des indemnités de rupture pour les ouvriers et les Etam est amélioré.

Le nouveau barème prend en compte 3/10 de mois par année d'ancienneté contre 2/10 pour la tranche de 1 à 10 ans d'ancienneté, et 4/10 à la place de 1/3 de mois pour la tranche au-delà de 10 ans.

De plus, 1 mois supplémentaire est accordé aux ouvriers et Etam de plus de 50 ans.

Ces mesures sont de nature à réduire très sensiblement les écarts existants entre les grilles d'indemnités, de rupture pour motif économique selon les catégories professionnelles.

Enfin, le barème Ingénieurs et Cadres est porté à 3/10 de mois au lieu de 2/10 pour la tranche de 1 à 7 ans.

L'ensemble des barèmes réactualisés est joint en annexe.

Article 2 – Indemnités complémentaires pour l'aide à la création / reprise d'entreprise

Au-delà des mesures déjà prévues (versement de l'indemnité de départ volontaire améliorée et majorée de 6 mois, possibilité de prêt dans la limite de 15.000 € et d'acquisition à prix réduit d'un véhicule d'occasion, accès à la formation), sera versée :

- Une indemnité complémentaire individuelle de création ou de reprise d'entreprise, dont le montant est fixé à 6.000 €.

Cette indemnité est versée en deux fois : une première moitié dès la présentation du justificatif de création ou de reprise d'entreprise (Kbis, immatriculation au registre du commerce et des sociétés ou au répertoire des métiers ou à l'URSSAF), et la seconde moitié après 6 mois d'activité de l'entreprise suivant l'immatriculation (sur justificatif du maintien d'une activité réelle).

Les éventuelles aides publiques, accordées par l'Etat au salarié concerné, peuvent se rajouter à cette indemnité.

- Pour contribuer plus encore au développement de l'emploi et à l'enracinement local des créations ou reprises d'entreprise, une deuxième indemnité d'aide à l'emploi local et une troisième indemnité de soutien à la création d'emploi s'ajouteront à cette première indemnité :
 - L'indemnité d'aide à l'emploi local (2.000 €) sera versée, lors du 1^{er} versement, si la création ou la reprise d'entreprise a lieu dans le bassin d'emploi du site d'affectation initial du salarié.
 - L'indemnité de soutien à la création d'emploi dont le montant est fixé à 1.000 € sera versée, lors du second versement, dès lors que le salarié repreneur ou créateur d'emploi établit avoir déclaré à l'URSSAF (déclaration unique d'embauche) un salarié dans les 6 mois suivants la création d'entreprise.

Le nombre d'indemnités de soutien à la création d'emploi est plafonné à 2 (emplois à temps plein), soit 2.000 € pour deux emplois créés.

Pour bénéficier de ces trois aides, les salariés doivent :

- Soit créer ou reprendre une entreprise, à condition d'en exercer effectivement le contrôle c'est-à-dire détenir au moins 51 % du capital et bénéficier à cette occasion d'une activité salariée au sein de cette structure, soit entreprendre l'exercice d'une autre profession non salariée, profession libérale, agent commercial, artisan, commerçant.
- Notifier la création d'entreprise auprès de la cellule emploi dans les deux mois à compter de la notification de la rupture du contrat. C'est à compter de cette date que courent les délais mis en œuvre pour ces nouvelles mesures complémentaires.

Dans l'état actuel du droit, ces sommes qui bénéficieront des exonérations fiscales et sociales prévues dans le dispositif présenté le 9 mai 2007 sont assujetties à la CSG-CRDS.

Article 3 – Amélioration des aides à la mobilité interne

Le développement de la mobilité interne est essentiel à la gestion permanente des emplois et des effectifs. Cette nécessité est encore accrue en cas de mise en œuvre de plan de réduction des emplois qui génère des rééquilibrages en fonction des départs et des besoins.

En conséquence, la direction a modifié les nouvelles mesures d'accompagnement de la mobilité géographique en France vers un autre établissement. Ces modifications visent à :

- rendre plus attractive la mobilité au moment où elle se produit, en versant la prime mobilité sur 4 ans au lieu de 5 ans actuellement et en augmentant de façon substantielle la prime d'installation versée la première année,
- ne plus différencier les barèmes entre catégories professionnelles, par un alignement sur les règles applicables aux cadres,
- simplifier et rendre plus compréhensibles les normes actuellement applicables.

Ces améliorations ont été définies par la direction après concertation avec les organisations syndicales et ont donné lieu à une nouvelle diffusion dans l'entreprise.

Article 4 – Bénéfice de l'Allocation Temporaire Dégressive (ATD)

Dans le cadre d'une convention conclue avec les pouvoirs publics, l'allocation temporaire dégressive permet de compenser tout ou partie d'une éventuelle différence entre la rémunération mensuelle d'un nouvel emploi à l'extérieur et l'emploi initial chez PCA.

Dans le dispositif actuel, cette aide est accordée aux salariés qui ont quitté l'entreprise dans le cadre d'un congé de reclassement, correspondant le plus souvent à des emplois trouvés avec l'aide de l'entreprise et des cabinets de reclassement.

Afin de favoriser de nouveaux départs, les parties conviennent d'élargir, à compter de la signature du présent avenant, le bénéfice de cette aide aux Etam et aux ouvriers professionnels de structure, appartenant à des métiers sensibles, quittant l'entreprise dans le cadre du départ volontaire en projet personnel et accusant une perte de rémunération significative (150 € minimum).

Les métiers sensibles sont identifiés comme tels par l'entreprise, parce qu'ils connaissent ou connaîtront une baisse probable des besoins d'effectif.

L'écart est justifié et évalué sur présentation des premiers bulletins de salaire conformément aux règles relatives à l'ATD.

L'allocation est plafonnée à 200 € par mois et ne peut conduire à une rémunération globale supérieure au salaire initial ayant servi de base au calcul de l'ATD. Elle cesse d'être versée au plus tard au bout de deux ans.

Article 5 – Congé de reclassement et projet de formation-reconversion

Le congé de reclassement s'adresse à des salariés qui souhaitent quitter l'entreprise et définir un projet professionnel personnel, avec le bénéfice d'actions de formation, des prestations de la cellule Emploi-mobilité et de l'appui du cabinet de reclassement.

Ce congé correspond à la durée du préavis conventionnel auquel s'ajoute une durée supplémentaire de trois mois (cas général).

Les parties conviennent d'ouvrir le bénéfice du congé de reclassement à des salariés ayant un projet de reconversion impliquant une formation de longue durée qualifiante ou sanctionnée par une reconnaissance professionnelle.

Dans cette hypothèse, l'accès au congé de reclassement sera conditionné à la validation du projet par la cellule Emploi-mobilité (appui du cabinet de reclassement), sur la base des critères suivants : nature de la formation, cohérence avec le projet personnel, éventuels concours de financements extérieurs pour des métiers en tension dans les bassins d'emplois, accès au régime de stagiaire de la formation professionnelle, probabilité d'emploi à l'issue de la formation

La durée du congé de reclassement n'est pas modifiée.

Le concours de financements extérieurs sera recherché pour le financement des formations longues, au-delà de 300 heures.

Article 6 – Dispositions finales

L'accord initial du 6 avril 2007 et le présent avenant forment un accord unique.

A ce titre :

- les articles 1 et 2 de cet avenant complètent les dispositions du chapitre 4 de l'accord sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences et, en particulier, les articles 4.5 et 4.6.
- l'article 3 de cet avenant complète les dispositions du chapitre 3 de l'accord sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences et, en particulier, l'article 3.3.

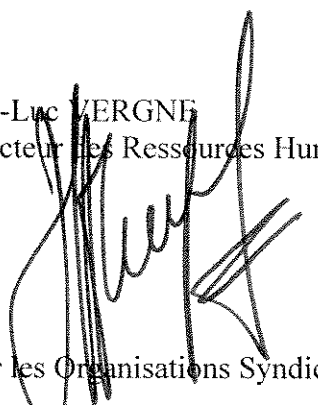
- l'article 4 de cet avenant s'intègre à la mesure présentée dans le chapitre 4 de l'accord sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences et, en particulier, l'article 4.7.
- l'article 5 de cet avenant complète les dispositions du chapitre 4 de l'accord sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences et, en particulier, l'article 4.6.

Conformément à la loi, le présent avenant sera déposé à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes.

AVENANT A L'ACCORD SUR LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES, RELATIF A L'ACCOMPAGNEMENT DES TRANSFORMATIONS COLLECTIVES

Pour la Direction de PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES S.A.

Jean-Luc VERGNE
Directeur des Ressources Humaines



Pour les Organisations Syndicales

CFDT



Monsieur Christian HOURTE

CGT

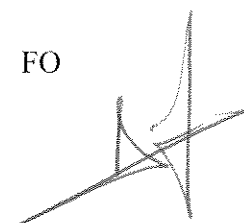
Monsieur Marcel MERAT

CFE/CGC



Madame Anne VALLERON

FO



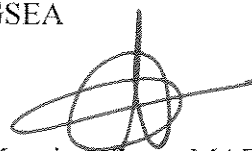
Monsieur Alain SEFTEN

CFTC



Monsieur Franck DON

GSEA



Monsieur Serge MAFFI

Fait à Poissy, le 11 Septembre 2007

**BAREME DES INDEMNITES DE RUPTURE EN CAS DE PLAN DE LICENCIEMENTS
COLLECTIFS POUR MOTIF ECONOMIQUE
OUVRIER ET ETAM**
(hors majorations en fonction de l'âge)

Ancienneté	Mois de salaire
1	0,30
2	0,60
3	0,90
4	1,20
5	1,50
6	1,80
7	2,10
8	2,40
9	2,70
10	3,00
11	3,40
12	3,80
13	4,20
14	4,60
15	5,00
16	5,40
17	5,80
18	6,20
19	6,60
20	7,00
21	7,40
22	7,80
23	8,20
24	8,60
25	9,00
26	9,40
27	9,80
28	10,20
29	10,60
30	11,00
31	11,40
32	11,80
33	12,20
34	12,60
35	13,00
36	13,40
37	13,80
38	14,20
39	14,60
40	15,00

BAREME DES INDEMNITES DE RUPTURE POUR MOTIF ECONOMIQUE CADRE
(hors majorations en fonction de l'âge)

Ancienneté	Mois de salaire
1	0,30
2	0,60
3	0,90
4	1,20
5	1,50
6	1,80
7	2,10
8	2,70
9	3,30
10	3,90
11	4,50
12	5,10
13	5,70
14	6,30
15	6,90
16	7,50
17	8,10
18	8,70
19	9,30
20	9,90
21	10,50
22	11,10
23	11,70
24	12,30
25	12,90
26	13,50
27	14,10
28	14,70
29	15,30
30	15,90
31	16,50
32	17,10
33	17,70
34	18,00
35	18,00
36	18,00
37	18,00
38	18,00
39	18,00
40	18,00

HC
SM AV FD AS

**BAREME DES INDEMNITES DE RUPTURE POUR MOTIF ECONOMIQUE
OUVRIER ET ETAM**

(avec majoration d'un mois pour les salariés âgés d'au moins 50 ans)

Ancienneté	Mois de salaire
1	1,30
2	1,60
3	1,90
4	2,20
5	2,50
6	2,80
7	3,10
8	3,40
9	3,70
10	4,00
11	4,40
12	4,80
13	5,20
14	5,60
15	6,00
16	6,40
17	6,80
18	7,20
19	7,60
20	8,00
21	8,40
22	8,80
23	9,20
24	9,60
25	10,00
26	10,40
27	10,80
28	11,20
29	11,60
30	12,00
31	12,40
32	12,80
33	13,20
34	13,60
35	14,00
36	14,40
37	14,80
38	15,20
39	15,60
40	16,00

HC
AS
SM AV ED