

ACCORD RELATIF A LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE

PREAMBULE

L'accord conclu au niveau interprofessionnel, la nouvelle loi sur la formation tout au long de la vie professionnelle, complétés par les modalités négociées dans la branche Métallurgie, réforment profondément les dispositifs nationaux de la formation professionnelle.

Ces changements constituent une opportunité pour PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES. Ils offrent l'occasion de renforcer l'efficacité de l'investissement formation : sur le plan collectif, en renforçant l'adéquation des programmes de formation avec les priorités du groupe ; sur le plan individuel, en répondant au mieux aux attentes des salariés et en renforçant leur employabilité.

Par son effort de formation, l'entreprise s'emploie à accompagner l'évolution rapide du produit automobile et des technologies de conception et de production par le développement des compétences de ses collaborateurs. Dans un environnement en évolution rapide, la formation est une voie privilégiée pour préparer chaque salarié aux mutations et aux aléas de la vie professionnelle.

Pour répondre à ces évolutions, la formation doit être adaptée à la situation de chaque salarié et de son parcours professionnel.

Parallèlement à la prise en compte individualisée des besoins de formation, les efforts de formation doivent également contribuer à renforcer la capacité collective de l'entreprise à maîtriser l'évolution de son environnement et anticiper ses besoins.

Au-delà de ces orientations générales, les nombreux recrutements effectués dans le groupe depuis 2000 et la préparation des départs en retraite de classes d'âge importantes dans les prochaines années, nécessitent d'agir dans trois directions : l'intégration des jeunes en les aidant à acquérir les connaissances utiles à la tenue de leurs premiers postes et à réussir leur première expérience professionnelle ; le transfert de compétences et la transmission des savoirs entre les seniors et les plus jeunes ; le maintien de la motivation et de l'employabilité des seniors.

Au cours de différentes réunions, ces grandes orientations ont été présentées aux partenaires sociaux, ainsi que les principales mesures de la réforme de la formation professionnelle, en particulier celles concernant le droit individuel à la formation.

PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES a été précurseur en mettant en place dès 1999, un droit individuel à la formation au bénéfice de tous les salariés. Dans ce cadre, les collaborateurs peuvent positionner à leur initiative des jours de formation, notamment sur les jours rendus disponibles par la réduction du temps de travail. Ce droit procède de l'idée d'un co-investissement du salarié et de l'employeur dans ce domaine. Les parties signataires ont souhaité préciser les modalités d'application de ce droit individuel, en tenant compte de la nouvelle législation.

Les parties signataires ont la volonté d'un véritable changement dans le traitement de ces droits individuels, en favorisant la satisfaction des besoins individuels compatibles avec les activités et les évolutions du Groupe. La DRRH a prévu la mise en œuvre d'un large processus d'information sur l'accord et sur les modalités d'application du droit individuel à la formation, tant vis-à-vis des salariés que des différents niveaux hiérarchiques.

A l'issue de réunions d'échanges et de négociations, les parties signataires sont convenues des dispositions suivantes.

CHAPITRE 1 : Orientations générales de la formation professionnelle

Article 1.1 - Enjeux de la formation professionnelle

Les orientations de la formation sont définies pour renforcer la capacité de l'entreprise à maîtriser l'évolution de son environnement, à anticiper ses besoins, et pour donner aux salariés les moyens d'être acteurs de leur parcours et leur évolution professionnels.

L'effort de formation pris en charge par l'entreprise doit également répondre aux enjeux suivants :

- Aider les jeunes dans leurs premières expériences professionnelles. PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES prépare les jeunes à acquérir des qualifications dans les métiers de l'automobile par l'apprentissage, les conventions de stages, les contrats de professionnalisation, les stages d'intégration, le tutorat
- Aider les salariés tout au long de la vie professionnelle à faire face à l'évolution des techniques, des métiers et des organisations. Le développement des compétences ou des qualifications permet aux salariés de s'adapter à un nouvel emploi ou à l'évolution de leur emploi, notamment par l'utilisation de périodes de professionnalisation.
- Permettre aux salariés d'être acteur de leur trajectoire professionnelle. Cet enjeu concerne toutes les carrières de salariés sans exclure les collaborateurs les plus âgés.
- Faciliter la transmission des savoirs entre les générations. Le départ en retraite de nombreux seniors dans les prochaines années et les nombreux recrutements déjà engagés doivent être accompagnés.
- Assurer l'égalité des chances dans l'accès à la formation professionnelle, en particulier entre les femmes et les hommes, accompagner les mesures en faveur de l'emploi de personnes handicapées, et développer la diversité des salariés.

La direction et les organisations syndicales signataires considèrent que la réussite des actions de formation et le développement des compétences est le résultat d'une action conjointe entre l'entreprise et chaque collaborateur. La recherche d'une plus grande efficacité collective suppose l'engagement réciproque de l'entreprise et des salariés dans un co-investissement en matière de formation.

Article 1.2 - Objectifs et les priorités de la formation professionnelle

Les parties signataires conviennent de préciser les objectifs prioritaires de la formation au sein de l'entreprise.

Ces objectifs s'inscrivent dans le cadre des orientations prioritaires définies par l'accord interprofessionnel du 20 septembre 2003, par l'accord de la Métallurgie du 20 juillet 2004 et dans celles définies par l'entreprise, en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies. Les priorités de la formation doivent être cohérentes avec celles du plan stratégique du groupe et en particulier l'amélioration permanente de la qualité de nos produits et de nos services.

Conformément à l'accord de branche précité, les formations doivent répondre tout particulièrement aux objectifs suivants :

- préserver et développer les compétences utiles au poste ou à une fonction, avec une priorité pour les compétences critiques dans l'entreprise ;
- préparer et accompagner les évolutions professionnelles, mobilités et reconversions ;
- faciliter l'acquisition d'une qualification ainsi que l'élargissement du champ professionnel d'activité des salariés ; l'entreprise souhaite développer la reconnaissance de l'acquisition de nouvelles compétences en particulier sous la forme de Certificats de Qualification Paritaire de la Métallurgie ;
- favoriser et accompagner l'évolution du management. L'évolution du groupe, le renouvellement des générations et la recherche d'une plus grande efficacité imposent une évolution des modes de management en développant les capacités d'ouverture, de leadership et d'aptitude à piloter le changement ;
- contribuer à la performance du groupe. La formation est un outil contribuant à la réussite des projets prioritaires du groupe.

Article 1.3 - Egalité des chances

Les parties signataires rappellent que la formation contribue à l'égalité des chances et à la prise en compte de la diversité des salariés dans l'entreprise.

L'accès à la formation ne doit pas tenir compte de distinction de culture, de nationalité, d'âge, de sexe, de religion, d'appartenance syndicale, de convictions politiques, d'orientation sexuelle, mais seulement relever de critères objectifs et professionnels.

En outre, l'entreprise met en œuvre, conformément à l'accord du 04 novembre 2003, les mesures adaptées pour favoriser les formations contribuant à une meilleure mixité des emplois et à l'évolution professionnelle du personnel féminin. A cet effet, un suivi statistique est mis en place tant dans les sites, qu'au niveau de l'entreprise.

Un suivi identique sera mis en œuvre pour les salariés « seniors » et pour le personnel reconnu handicapé.

CHAPITRE 2 : Identification des besoins de formation

Dans un contexte d'évolution constante de l'environnement, des organisations, et des métiers de l'automobile et pour prendre en compte les aspirations des salariés, les besoins de formation sont définis d'une part, dans le cadre des actions collectives et, d'autre part, dans la perspective d'une gestion des compétences individuelles.

Article 2.1 - Définition des actions collectives prioritaires de l'entreprise

Les actions collectives de formation correspondent aux orientations techniques, industrielles ou d'organisation du groupe. Les actions qui en découlent sont mises en œuvre à l'occasion des projets produit, process, techniques, managériaux ...

La définition de ces besoins de formation est effectuée par les équipes en charge de ces projets. Elle prend en compte les acquis et les compétences individuelles.

Article 2.2 - 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.

Article 2.3 - Entretien annuel de progrès

L'entretien annuel de progrès constitue un moment privilégié pour analyser les besoins en formation pour le salarié avec sa hiérarchie. Les conclusions de l'entretien annuel sont formalisées sur un document, avec un exemplaire remis au salarié.

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.

Les initiatives du salarié pour l'utilisation de son droit individuel à la formation 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.

Pour les ouvriers polyvalents d'UEP, au regard des perspectives d'acquisition de nouvelles compétences, ces entretiens seront également l'occasion d'aborder les besoins individuels de formation, en s'appuyant sur les référentiels de compétences de chacun des métiers.

Article 2.4 - Entretiens en cours de carrière

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

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

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

Article 2.5 - Bilan professionnel

Le bilan professionnel est un outil à destination des salariés ouvriers et ETAM, professionnalisant la démarche d'évaluation du personnel et permettant d'être plus efficace dans les actions d'orientation de carrière, d'évolution professionnelle et de reconversion.

Ce bilan professionnel est réalisé à l'initiative de l'entreprise, ou à la demande du salarié avec l'accord de l'entreprise.

Le bilan professionnel est composé de deux tests : un test d'aptitude cognitive et un test de personnalité. Les résultats des tests sont enrichis par un entretien structuré avec le salarié, mettant en relation l'ensemble de ses caractéristiques personnelles (aptitude et personnalité) et professionnelles (expérience, formation...).

Cet entretien permet l'élaboration d'un profil personnel et d'un plan d'action individuel adapté comprenant, notamment, des actions de formation.

Article 2.6 - 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. Si le bilan de compétences est à l'initiative de l'employeur, son financement sera assuré par le dispositif DIF ou le plan de formation.

Article 2.7 – Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

Les parties signataires du présent accord reconnaissent tout l'intérêt que représente la démarche de VAE, tant pour les salariés que pour l'entreprise.

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

La réalisation de la VAE pourra être envisagée dans le cadre du DIF ou, lorsqu'elle est réalisée à la demande de l'entreprise, dans le cadre des périodes de professionnalisation.

Article 2.8 - 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.

C'est l'objet du passeport formation qui doit permettre de recenser 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 professionnelle continue,
- les expériences tutorales.

Le passeport formation est établi sous la responsabilité du salarié sur un support mis à sa disposition par l'entreprise. Pour en faciliter la réalisation, les informations dont dispose l'entreprise seront communiquées au collaborateur qui en fera la demande.

CHAPITRE 3 : Développement de l'apprentissage et des contrats de professionnalisation

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 et des demandeurs d'emploi retrouvant une activité.

L'accueil de collaborateurs sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation s'effectue dans le cadre des objectifs de mixité et de développement de l'emploi féminin fixés par l'accord du 04 novembre 2003. Cet accord marque la volonté de l'entreprise de viser une

proportion de recrutements de femmes équivalente au taux de féminisation des candidatures reçues, en tenant compte, toutefois, des caractéristiques de certains postes et métiers ouvriers ou de leurs cadres de travail.

Les différents dispositifs de formation en alternance sont complémentaires et concernent les différents niveaux de qualification.

- En matière d'apprentissage l'entreprise se fixe comme objectif de doubler le nombre d'apprentis entre 2004 et 2009 (soit de porter de 500 à 1000 le nombre d'apprentis).

Pour y parvenir, l'entreprise sollicitera ses partenaires pour développer les formules d'apprentissage pour les métiers d'ouvriers polyvalents de l'automobile.

Les tuteurs jouent un rôle important dans la transmission des compétences. La fonction de maître d'apprentissage et plus généralement la fonction tutorale seront développées. L'entreprise cherchera à favoriser le développement de la fonction tutorale chez les collaborateurs en fin de carrière.

- Les contrats de professionnalisation sont destinés aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui souhaitent compléter leur formation initiale ainsi qu'aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

Les contrats de professionnalisation doivent également permettre de réaliser des parcours personnalisés d'adaptation au premier poste conformément à l'accord de la Métallurgie. Ils correspondent, dans ce cas, à un parcours type portant à titre principal sur les techniques attachées aux métiers, la connaissance de l'entreprise et des fonctions, le management et le travail en équipe.

Par ailleurs, l'entreprise souhaite atteindre d'ici 2009, le niveau de 200 contrats de professionnalisation par an, en dehors des démarches d'intégration de nouveaux embauchés.

Ces contrats de professionnalisation donneront lieu à la délivrance d'une attestation de formation et seront mentionnés sur le passeport formation visé à l'article 2.8.

CHAPITRE 4 : Plan de formation

Le plan de formation est établi par l'entreprise, en prenant en compte les perspectives économiques, les axes stratégiques, ainsi que les besoins identifiés au sein des directions, des filières et dans le cadre des entretiens de progrès.

Article 4.1 - Catégories du plan de formation

En référence aux accords de branche et notamment à l'accord du 20 juillet 2004, le plan de formation est décliné et présenté selon les catégories de formation suivantes :

1^{ère} catégorie : les actions d'adaptation au poste de travail
Celles-ci s'effectuent dans le temps de travail.

2^{ème} catégorie (typologie légale) :

- les actions de prévention, d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement de connaissance et en particulier celles liées à l'évolution des emplois et celles qui participent au maintien dans l'emploi ;
- les actions de développement des compétences. Celles-ci comprennent les formations s'inscrivant dans une perspective d'évolution professionnelle.

Les accords de la Métallurgie prévoient que les actions ayant pour objet le développement des compétences s'effectuent en dehors du temps de travail, dans la limite de 90 % du temps. Afin d'améliorer cette disposition et de définir un dispositif adapté, les parties conviennent que :

- Les actions ayant pour objet le maintien ou le développement des compétences ainsi que les actions liées à l'évolution des emplois ou celles qui participent au maintien dans l'emploi sont réalisés dans le temps de travail. Elles peuvent toutefois conduire le salarié à dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail avec l'accord du salarié.

Dans cette hypothèse, les parties conviennent d'appliquer le dispositif issu de la loi du 4 mai 2004. Les heures de formation correspondant à ce dépassement, sont payées mais ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires, dans la limite par an et par salarié de cinquante heures.

L'objectif de la formation réalisée dans les conditions qui précèdent, est défini préalablement avec le salarié, et cette mesure fait l'objet d'une information et d'une planification du temps travaillé et du temps consacré à la formation.

- Seules les actions de formation ayant pour objet l'acquisition, le maintien ou le développement des compétences en vue d'une évolution professionnelle, pourront être réalisées en dehors du temps de travail dans les conditions fixées par l'accord de la branche Métallurgie. La mise en œuvre de cette disposition relève de l'initiative de l'employeur, et nécessite l'accord du salarié qui peut refuser dans un délai de 8 jours. Elle peut également être envisagée à la demande du salarié, avec l'accord de l'employeur.

Lorsque la formation est réalisée en dehors du temps de travail et si le salarié a satisfait aux épreuves prévues en début et au terme de l'action de formation, l'entreprise s'emploiera, dans le délai d'un an maximum, à le faire accéder en priorité aux fonctions disponibles correspondant à ses connaissances ainsi acquises, assorties du classement correspondant à l'emploi occupé, et, en tout état de cause, à prendre en compte, dès l'issue de la formation, les efforts que l'intéressé aura accomplis.

Les perspectives éventuelles de mobilité devront être également évoquées.

Article 4.2 - Élaboration d'un volet triennal pour la formation à l'initiative de l'employeur

Afin de faciliter la prise en compte des priorités de l'entreprise dans les différentes décisions de formation et en particulier lors des entretiens de progrès, un volet triennal sera élaboré en décrivant les orientations stratégiques et en précisant les principaux enjeux de l'entreprise, l'évolution prévisible des emplois et des métiers et les axes de formation prioritaires.

Le volet pluriannuel et son suivi feront l'objet d'une présentation aux représentants du personnel dans le cadre des consultations portant sur le plan de formation.

Article 4.3 - Périodes de professionnalisation

Conformément aux textes en vigueur, la mise en œuvre des périodes de professionnalisation visant plus particulièrement à permettre l'acquisition ou le développement des compétences ou dont l'objet est de favoriser le maintien dans l'emploi, s'inscrit dans la réalisation du plan de formation.

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.

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

- aux salariés ayant besoin de qualification plus élevée sur un poste ;
- salariés âgés de plus de 45 ans ou ayant plus de 20 ans d'ancienneté ;
- aux salariés en retour de congé lié à une naissance ou adoption (congé de maternité ou d'adoption, congé parental d'éducation) ;
- aux salariés reprenant une activité professionnelle après une absence de longue durée pour cause de maladie ou d'accident ;
- aux salariés en situation de changement de filière professionnelle ;
- en cas de promotion ou d'évolution vers des responsabilités d'encadrement.

Des périodes de professionnalisation seront ouvertes à ceux qui ne disposent pas d'un premier niveau de qualification. Elles doivent permettre aux salariés ne disposant pas d'un niveau de formation initiale suffisant d'acquérir les savoirs de base indispensables en matière de maîtrise de la lecture, de l'écriture et du calcul.

Article 4.4 - Développement de l'offre de formation concernant les métiers

Le développement de cette offre s'appuie sur la création des instituts métiers qui accompagnent le développement des filières professionnelles. Les instituts métiers assurent la transmission du savoir-faire propre à chacun des métiers, la capitalisation de ces savoir-faire et leur développement.

A l'horizon de trois ans, l'ensemble des métiers du groupe bénéficiera d'une offre au sein d'un institut métier.

Pour faciliter le bon déroulement de la phase transitoire pour l'entrée en vigueur de l'accord sur l'évolution professionnelle du personnel ouvriers de production, la priorité sera donnée à la mise en place des instituts correspondant aux métiers de production visés par l'accord.

Article 4.5 - Développement des qualifications

Lorsque cela est possible, les contrats et les périodes de professionnalisation seront sanctionnés par une reconnaissance de la qualification sous la forme d'un diplôme, d'un titre professionnel, d'un CQPM ou d'un certificat professionnel établi par le groupe.

D'ici 2009, près d'un millier de salariés seront engagés annuellement dans un parcours de formation conduisant à une qualification reconnue par un titre professionnel ou un diplôme.

CHAPITRE 5 : Droit individuel à la formation (DIF)

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

Article 5.1 - Principes d'acquisition des droits

Conformément à la loi du 4 mai 2004 et aux accords interprofessionnels du 20 septembre 2003 et de la Métallurgie du 20 juillet 2004, chaque salarié bénéficie d'un droit individuel à la formation, à effet du 1^{er} janvier 2005. Il est constitué d'un crédit de droits pédagogiques de 20 heures par an pour une année de référence entièrement travaillée, cumulable sur 6 ans dans la limite de 120 heures.

Les périodes assimilées à du temps de travail effectif, et en particulier les congés maternité, n'ont bien entendu aucun impact sur l'acquisition de ces droits pédagogiques.

Les droits acquis sont transférables au sein du groupe en cas de mutation.

La mise en œuvre du DIF s'effectue à l'initiative du salarié en accord avec l'employeur dans une logique de co-décision. Elle peut résulter d'une proposition de l'employeur. Elle nécessite alors l'accord express du salarié.

Dans certains cas individuels, l'insuffisance des droits acquis par les salariés pourrait conduire au report d'une formation utile. Pour remédier à ces situations, une avance de 10 heures pourra être accordée pour anticiper l'utilisation du DIF.

De plus, afin de permettre aux salariés de cumuler davantage leurs droits annuels et de favoriser ainsi la réalisation d'actions de formation plus longues, les parties signataires ont d'un commun accord porté la limite de cumul de 120 à 150 heures.

Article 5.2 - Dispositions transitoires relatives au DIF

Les parties constatent le caractère plus favorable du DIF mis en œuvre dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle par rapport au dispositif actuellement en vigueur dans l'entreprise. En conséquence, les dispositions du présent accord relatives au droit individuel à la formation se substituent aux dispositions des articles 6.1 et 6.2 de l'accord du 4 mars 1999 sur l'Amélioration de l'Organisation et la Durée du Travail, la Formation et l'Emploi.

En conséquence, les droits acquis et consommables avant le 1^{er} janvier 2005 sont maintenus conformément à leur nature et à leur destination, telles que prévues dans l'accord du 4 mars 1999, et évoluent dans les conditions suivantes :

Pour le personnel ouvrier en équipe, les droits acquis et consommables avant le 1^{er} janvier 2005 (au maximum 4 jours) sont maintenus et reportés sur le nouveau crédit de DIF auquel ils s'ajoutent.

A titre transitoire et exceptionnel, ces droits acquis et consommables avant le 1^{er} janvier 2005, pourront être indemnisés lors d'un départ dans le dispositif CASA, ou en retraite « carrière longue » avant le 1^{er} juillet 2006.

Pour le personnel ETAM en équipe, les droits acquis avant le 1^{er} janvier 2005 pourront, au choix du salarié, être reportés sur le nouveau crédit de DIF auquel ils s'ajoutent, ou être reversés sur la réserve individuelle.

Les droits pédagogiques transférés dans le nouveau DIF seront majorés de 20 % pour les salariés âgés de plus de 50 ans à la date de mise en œuvre de l'accord.

Pour les cadres et le personnel ouvrier et ETAM en journée, les droits crédités au compte personnel formation (3 jours par an pour les ouvriers et les ETAM, 4 jours pour les cadres) pourront, au choix du salarié, être reportés sur le nouveau crédit du DIF auxquels ils s'ajoutent, ou être reversés sur la réserve individuelle. A compter du 1^{er} janvier 2005, les 3 ou 4 jours RTT réservés jusqu'à présent au DIF dans un compteur spécifique seront gérés dans les mêmes conditions que les autres jours RTT.

Article 5.3 - Information des salariés

Au mois de janvier de chaque année, chaque salarié est informé, par écrit, du nombre d'heures auquel s'élève son droit individuel à la formation. Un suivi mensuel de la consommation des droits sera porté sur le bulletin de paie au plus tard à compter du mois de janvier 2006.

Une information particulière sera effectuée pour les salariés ayant atteint le plafond.

Article 5.4 - Formations engagées dans le cadre du DIF

Les formations envisagées au titre du DIF s'inscrivent dans le cadre défini par la Branche Métallurgique. Elles doivent avoir pour objet, notamment, les actions de promotion, les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances, ainsi que les actions de formation ayant pour objet l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective de branche.

Afin d'inciter les salariés à être acteur de leur carrière au sein du groupe, l'offre est ouverte à toutes les formations aux métiers du groupe PSA PEUGEOT CITROEN.

Cependant, l'accès à la formation nécessitera des pré requis, pour certains stages spécifiques à certains métiers où peut être réservé à un public particulier. (Exemple : Management 2/3).

Pour optimiser et faciliter l'accès aux formations dans le cadre du DIF, les organismes retenus devront être habilités et inscrits au panel des achats. Seront retenues les formations privilégiant la proximité géographique par rapport au lieu de travail ou au domicile du salarié et respectant le coût similaire à celui des formations réalisées dans le cadre du plan de formation.

Les conditions d'accès à l'information concernant l'offre de formation seront également optimisées, notamment par les outils intranet et les supports de communication interne.

Conformément aux accords de la branche Métallurgie, le droit individuel à la formation peut être utilisé pour suivre une action de formation ayant pour objet l'amélioration de la connaissance des accords professionnels et organisée par les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise et d'employeurs.

Les actions de formation éligibles au catalogue additif du DIF PSA, qui étaient les plus sollicitées pourront être proposées dans le cadre du nouveau DIF.

Article 5.5 - Demande de réalisation d'une action de formation au titre du DIF

La demande du collaborateur ou la proposition par sa hiérarchie de réaliser une formation au titre du DIF peut être envisagée à l'occasion de l'entretien annuel de progrès ou d'un entretien en cours de carrière.

Lorsque la demande de DIF concerne une formation interne au groupe, les conditions d'inscription et de réalisation de cette action sont identiques à celles prévues dans le cadre du plan de formation.

Lorsque la demande de DIF concerne un achat de formation auprès d'un organisme extérieur, celle-ci doit être faite au moins deux mois avant la date prévue de réalisation de la formation et doit préciser : la nature de l'action de formation, l'intitulé de l'action, les modalités de déroulement de l'action, la durée de l'action, les dates de début et de fin de l'action, le coût de l'action, la dénomination du prestataire de formation pressenti.

Il sera répondu à la demande du collaborateur dans un délai d'un mois après la réception de la demande par la hiérarchie. Quand la demande est présentée avant une période de fermeture de l'établissement, ce délai est prolongé d'une période équivalente.

A défaut de réponse dans le délai indiqué à l'alinéa précédent, la demande est considérée adoptée.

Article 5.6 - Conditions d'utilisation du DIF dans le temps de travail avec l'accord de l'entreprise

Dans les textes légaux et conventionnels, le droit individuel à la formation s'exerce en dehors du temps de travail.

Le DIF réalisé en dehors du temps de travail est indemnisé selon les dispositions légales et conventionnelles applicables à l'entreprise (50% de la rémunération nette horaire).

Pour couvrir ce coût supplémentaire, un budget global sera défini chaque année par la Direction générale et une procédure budgétaire sera mise en place pour en suivre la réalisation.

Il est toutefois apparu logique aux partenaires signataires d'utiliser le DIF dans le temps de travail, lorsque l'organisation et le planning de travail le permettent.

Ainsi, à la demande du salarié ou de l'employeur, et avec l'accord de celui-ci, les parties conviennent d'ouvrir la possibilité d'utiliser le DIF dans 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 planifications adaptées seront recherchés pour effectuer cette action dans les meilleures conditions.

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

CHAPITRE 6 : Les acteurs de la formation dans l'entreprise

Article 6.1 - Le salarié

La mise en œuvre du présent accord a pour objet de rendre le salarié acteur de sa propre formation, notamment au travers du DIF et du plan de formation. En définissant ses perspectives d'évolution ou de mobilité professionnelle, le salarié tend également à être responsable de son parcours professionnel par l'expression des choix de formation qu'il envisage de réaliser.

Article 6.2 - L'encadrement

Le personnel assurant des fonctions de management joue un rôle essentiel dans le rapprochement entre les besoins de l'entreprise et ceux des salariés en matière de formation, en liaison avec la fonction RH.

Visant à développer la performance de ses collaborateurs, il exerce également, dans sa mission d'encadrement et d'animation, une responsabilité directe dans les perspectives et objectifs de formation des salariés.

A cette fin, il conduit les entretiens annuels et définit, avec l'aide du service formation RH, les besoins de formation en cohérence avec les objectifs fixés.

Il entre également dans la mission de chaque manager d'être formateur et de dispenser son savoir et son expertise auprès des salariés. L'entreprise encouragera chaque manager à consacrer l'équivalent de 3 jours par an à cette activité, tant au sein de sa direction qu'en dehors de celle-ci.

Article 6.3 - La fonction RH

La fonction RH a pour mission de définir et mettre en œuvre les orientations et les objectifs de la formation dans l'entreprise.

Dans sa mission, elle s'appuie notamment sur l'animation des filières métiers et la gestion des parcours professionnels pour identifier les besoins en formation.

A ce titre, elle accompagne la hiérarchie dans la mise en œuvre des différents dispositifs relevant de la formation professionnelle et des décisions s'inscrivant dans la perspective d'évolution des carrières et des compétences.

Elle s'assure également de l'information des collaborateurs sur les objectifs et les dispositifs de formation et met en place l'accompagnement adapté dans leurs réflexions en matière de formation pour envisager leur évolution professionnelle.

Article 6.4 - Les formateurs permanents et les formateurs internes métiers

Acteurs de la formation au sein des métiers et des filières, les formateurs permanents et les formateurs internes métiers sont les garants de la qualité et de la cohérence des actions de formation avec les objectifs de l'entreprise et des salariés.

Article 6.5 - Les tuteurs et maîtres d'apprentissage

Ils ont pour mission d'accompagner l'intégration des salariés, les évolutions de compétences et la mobilité notamment dans le cadre des contrats d'apprentissage.

Compte tenu des savoirs et de l'expérience acquise par les salariés les plus anciens, leur contribution sera recherchée pour l'accomplissement de ces missions.

Les expériences tutorales et de maître d'apprentissage seront prises en compte dans les référentiels de compétences et seront portées sur le passeport formation.

Article 6.6 - Les instances de représentation du personnel

Dans le cadre des missions qui leur sont dévolue, les instances de représentation du personnel ont un rôle d'information auprès des salariés et sont consultés sur les sujets ayant trait à la formation professionnelle.

A cet effet, le CCE et les CE sont, notamment, consultés sur les volets pluriannuels et annuels du plan et sur les orientations de l'entreprise en matière de formation.

Le suivi des dispositions du présent accord et en particulier la mise en œuvre des nouveaux dispositifs de formation feront l'objet d'un suivi annuel dans les sites, dans le cadre des commissions formation des CE, afin d'être présenté aux comités d'établissements.

Pour les informations relatives au DIF, ce suivi annuel sera présenté sous la forme d'un bilan comportant des éléments déclinés par sites, par catégories de personnel et par sexe. Il sera présenté pour chaque année sur les points suivants :

- répartition des actions réalisées hors temps de travail et dans le temps de travail
- nature des actions réalisées
- durée moyenne des actions
- motifs de refus ou raisons de non réalisation des formations

Au niveau de l'entreprise, les parties signataires conviennent de se retrouver après un an d'application de cet accord pour en dresser un premier bilan.

Pour remplir pleinement leur mission, les membres des commissions formation seront formés aux évolutions du nouveau dispositif.

CHAPITRE 7 : Dispositions finales

Article 7.1 - Information et communication sur les nouvelles dispositions

L'entreprise mettra en place les moyens et supports adaptés pour assurer la bonne information des salariés et, plus particulièrement, de l'encadrement sur les dispositions mises en places par le présent accord et leurs modalités de mise en œuvre.

Article 7.2 - Suivi de l'accord

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties conviennent de se retrouver au plus tard trois ans après sa signature, pour convenir éventuellement de nouvelles améliorations, au vu, notamment, des propositions formulées dans le cadre du suivi par les instances de représentation du personnel des actions réalisées.

Article 7.3 - Modalités de dépôt

PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES S.A. procèdera aux formalités des articles L.132-2-2 - IV, L.132-10 et R.132-1 du code du travail.

Pour la Direction de PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES S.A.

Jean-Luc VERGNE

Pour les Organisations Syndicales

CFDT

CGT

Monsieur BOTTAZZI

Monsieur MERAT

CFE/CGC

CGT/FO

Monsieur BEVILACQUA

Monsieur SEFTEN

CFTC

GSEA

Monsieur DON

Monsieur MAFFI

Fait à Poissy, le