

<p>SIGNATURE DE L'ACCORD EN FAVEUR DE L'EMPLOI ET DE LA MOTIVATION DES SENIORS</p>

La Direction de PSA Peugeot Citroën et cinq organisations syndicales -CFDT, CFE/CGC, CFTC, FO et GSEA- ont signé, le 12 janvier, un accord en faveur de l'emploi et de la motivation des salariés dits « seniors », définis comme ayant au moins 30 ans d'expérience professionnelle.

Cet accord vise à prévenir les risques d'exclusion de certaines classes d'âge du monde du travail : les plus âgés, mais aussi les plus jeunes. Pour les signataires de cet accord, la question du maintien dans l'emploi des seniors est liée à celle de la diversité des âges au sein des équipes, impliquant l'intégration professionnelle de jeunes, y compris en période de crise, et une approche globale de la gestion de l'emploi et des compétences, sans traitement à part de telle ou telle catégorie.

Par cet accord, PSA Peugeot Citroën anticipe également les évolutions démographiques, puisque le taux d'emploi des salariés âgés de plus de 50 ans atteint 30 % de ses effectifs.

L'accord répond à sept enjeux majeurs :

- **Préparer le renouvellement des générations et favoriser la transmission des savoirs :** Malgré la crise, un ambitieux programme d'intégration de jeunes en alternance est lancé : 7.300 jeunes seront intégrés à l'horizon de l'été 2010, dans une grande diversité de métiers et de niveaux de qualification. Toutes les formes d'intégration seront mobilisées : apprentissage, contrats de professionnalisation, stages, Volontaires International en Entreprise....

Les salariés dits « seniors » seront tout particulièrement mobilisés dans des fonctions de tutorat/parrainage pour faciliter l'accueil et l'accompagnement de ces jeunes. Des mesures spécifiques seront déployées pour faciliter l'exercice du tutorat (1 jour de formation/an, intégration du tutorat dans les critères d'évaluation des compétences, développement des fonctions conseils et formateurs internes...).

- **Contribuer au maintien dans l'emploi des seniors par l'anticipation des changements professionnels :** Le maintien de « l'employabilité » nécessite d'anticiper et de cultiver en permanence sa capacité à changer et à se remettre en cause professionnellement. Cette pratique s'exerce tout au long de la carrière, par une mobilité professionnelle régulière, des changements de postes et de métiers, le suivi de formations

Dans cette perspective, l'accord prévoit un bilan d'orientation professionnelle réalisé au moins tous les 10 ans, à l'occasion d'un entretien annuel. A l'horizon 2012, tous les salariés âgés de 50 ans et plus auront bénéficié d'un tel bilan.

D'autres mesures sont prévues afin de favoriser l'accès des seniors à la formation professionnelle (objectif d'un taux de 50 % de salariés seniors formés chaque année), à la certification professionnelle de la Métallurgie, ou encore à une période de professionnalisation (objectif d'un taux de 10 % des salariés de plus de 55 ans ayant bénéficié d'une période de professionnalisation).

- **Favoriser la diversité des âges au sein des équipes** : PSA Peugeot Citroën poursuivra le recrutement de salariés confirmés sans exclusivité d'âge. Les processus de recrutement et de gestion de la mobilité ont été conçus afin de garantir l'égalité des chances et de ne prendre en compte que des critères fondés sur les aptitudes et les compétences requises.

En parallèle, des actions de communication et de sensibilisation du management seront développées en interne afin de faire évoluer les mentalités et les attitudes à l'égard des salariés les plus âgés, et combattre certains préjugés.

- **Maintenir des évolutions salariales et promotionnelles motivantes** : Il ressort du suivi régulier des bilans salariaux, qu'il n'existe pas au niveau de l'entreprise d'infléchissement significatif des évolutions salariales et promotionnelles sur les dernières années d'activité. L'accord prévoit de maintenir les ratios d'augmentations individuelles et de promotions par tranche d'âge de 10 ans.
- **Adapter les conditions de travail à la présence de salariés âgés plus nombreux** : Dans les sites de production, le pourcentage de postes évalués « légers » par les ergonomes (au regard des charges physiques) atteindra 60 % à l'horizon 2012. Une démarche d'amélioration équivalente portant sur les charges cognitives et mentales sera engagée.

A travers le « Lean », les salariés seniors seront associés dans les actions d'amélioration des postes de travail et de leur environnement afin d'intégrer les évolutions des capacités liées à l'âge. La synthèse de ces données donnera lieu à une étude collective qui sera restituée et partagée avec les organisations syndicales.

- **Développer une politique active de santé au travail** : Le suivi médical des salariés seniors par les services de santé au travail sera renforcé et un livret "conseil santé" sera diffusé. L'entreprise s'engage également à généraliser de bonnes pratiques dans le domaine du maintien des capacités cognitives et physiques : formations gestes et postures, kinésithérapie préventive, pratiques sportives dans l'entreprise....
- **Aménager les fins de carrière et la transition activité/retraite** : Si le recours à des dispositifs de type « cessation anticipée d'activité » n'est plus envisageable, des formules d'aménagement de fins de carrière ou de temps partiel choisis sur les cinq dernières années d'activité peuvent répondre aux attentes de certains seniors. L'accord prévoit l'utilisation possible du Compte Epargne pour y répondre, ainsi que pour permettre des périodes de professionnalisation de longue durée.

Par ses nombreuses dispositions assorties d'objectifs quantitatifs, cet accord, conclu pour une durée de trois ans, constitue un nouvel élément de la politique globale d'emploi et de gestion des compétences du groupe, qui vise toutes les catégories et tous les âges.

Il constitue également un engagement conforme à la responsabilité sociale de l'entreprise, et à son ambition de développement responsable.