

AUTOMOBILES PEUGEOT  
CENTRE DE PRODUCTION DE MULHOUSE

AVENANT A L'ACCORD D'ETABLISSEMENT DU 15 MAI 1984  
RELATIF AUX MUTATIONS INTER-USINES DU PERSONNEL OUVRIER ET  
ETAM DU CENTRE DE PRODUCTION DES AUTOMOBILES PEUGEOT DE MULHOUSE

PREAMBULE :

L'Accord du 15 Mai 1984 a pour objet de faciliter les mutations entre les Usines, aussi bien pour les personnes concernées que pour l'Entreprise.

Depuis cette date, de nombreuses évolutions ont eu lieu :

- . développement d'une politique de ressources humaines privilégiant l'évolution professionnelle de chaque salarié à travers l'élaboration de la carte des emplois, des filières professionnelles et la pratique de l'entretien professionnel annuel,
- . transformation rapide de l'organisation du travail et de ses structures pour répondre aux objectifs de qualité et de productivité,
- . les nécessaires reconversions internes qui accompagnent certaines mutations d'un secteur à un autre ou d'une Usine à une autre, afin de résorber des sureffectifs localisés.

...

HM  
F.B

G.S

Dans cette perspective, compte tenu de l'importance de la mobilité comme réponse adéquate aux impératifs de l'Entreprise et aux attentes des salariés, la Direction et les Organisations Syndicales entendent, par cet Avenant :

- . apporter des garanties supplémentaires en matière d'adaptation et de formation du salarié dans son nouveau lieu de travail, et en particulier pour le personnel d'encadrement,
- . étendre le dispositif aux prêts,
- . prendre en compte l'évolution des outils de management (entretien professionnel annuel, filière professionnelle,...) favorisant la mobilité du salarié.

**Article 1 :**

L'article 1 est modifié de la façon suivante :

**"La mutation est l'affectation à durée indéterminée d'une personne d'une Direction dans une autre Direction.**

**Est aussi considérée comme mutation, au sens du présent Accord, l'affectation à durée indéterminée d'une personne d'un secteur dans un autre secteur d'une même Direction, à la condition que ce mouvement nécessite, pour l'intéressé, des compétences complémentaires à acquérir pour tenir son nouveau poste."**

**Article 2 :**

- . L'article 2.1 est modifié de la façon suivante :

**"Les offres d'emplois disponibles seront portées à la connaissance du personnel par affichage et par la hiérarchie.**

**Une demande de renseignements, relative à un emploi disponible, ne doit pas être assimilée à une demande de mutation."**

- . L'article 2.2 est complété ainsi :

**"Les exigences particulières à chaque poste proposé, tant sur le plan professionnel que sur le plan médical, devront être préalablement définies, notamment dans le cadre de la démarche adéquation "hommes-postes"."**

...

HM  
F.B.  
  
P.N.  
G.S.

. L'article 2.3 est modifié de la façon suivante :

"Les demandes de mutation, soit pour raisons de service, soit pour raisons personnelles, seront prises en compte par le Service du Personnel de l'Usine d'origine.

Après examen de la demande de mutation du salarié, une réponse écrite sera notifiée à chaque candidat dans un délai maximum de deux mois.

Elément important dans la gestion de la mobilité du Personnel, l'entretien professionnel annuel devra être utilisé, en priorité, pour connaître d'éventuels souhaits exprimés correspondant au profil du poste."

. L'article 2.4 est complété ainsi :

"... ainsi que la classification."

### ARTICLE 3 :

. L'article 3.1 est modifié ainsi :

"Le salarié concerné est informé par sa hiérarchie au minimum 5 jours ouvrés avant la date de mutation envisagée (sauf si une situation urgente et imprévisible l'exige) lors d'un entretien qui a lieu en présence d'un représentant du Service du Personnel de l'Usine, au cours duquel sont communiqués, entre autres, des informations concernant :

- la nouvelle Usine ou le nouveau secteur d'affectation,
- la nature du travail,
- l'horaire de travail,
- les conditions matérielles, transport, etc...,
- les conditions de rémunération, primes, ACCAC,
- les possibilités d'évolution de carrière.

Afin de tenir compte des contraintes de recouvrement de la fonction, ce délai est porté à 10 jours ouvrés minimum pour le personnel d'encadrement (sauf si une situation urgente et imprévisible l'exige).

Le délai de prévenance pourra être inférieur à 5 jours ouvrés - ou 10 jours ouvrés pour le personnel d'encadrement - avec l'accord écrit de l'intéressé, ou à sa demande.

Dans la mesure du possible, on s'efforcera de maintenir le personnel dans son horaire d'origine."

...

HM  
FB.

  
G.S.

- . L'article 3.2 est remplacé par le texte suivant :

**"PROCEDURE D'ACCUEIL :**

Accompagnée de la hiérarchie de son Usine cédante ou de son secteur cédant, la personne mutée doit bénéficier d'un maximum d'informations.

- 3.2.1 Présenté à sa nouvelle hiérarchie, l'intéressé devra prendre connaissance de son nouveau secteur, visiter, s'il y a lieu, sa nouvelle Usine, effectuer le "parcours Sécurité" et obtenir tous les renseignements pratiques nécessaires lors de sa première journée.

En fonction de son niveau de responsabilité, le personnel d'encadrement devra plus précisément prendre connaissance des différents Services de sa nouvelle usine.

- 3.2.2 A l'issue d'une période d'adaptation et de formation, dans les trois mois suivant son arrivée, l'intéressé bénéficiera d'un entretien de suivi lui permettant de faire le point sur sa situation.

En cas de difficultés sur le poste proposé, toutes dispositions (formation, ...) seront prises pour faciliter son adaptation et son insertion dans son nouveau milieu de travail."

**ARTICLE 4 :**

- . Les articles 4 et 5 sont maintenus.
- . L'article 6 est remplacé par :

**"6. CAS PARTICULIER DES PRETS :**

- 6.1 Un prêt est l'affectation à durée déterminée d'une personne d'une Direction dans une autre Direction. La durée maximum des prêts est fixée à 3 mois, renouvelable une fois. Toutefois, à titre exceptionnel, des prêts d'une durée supérieure à 6 mois pourront être effectués, sans pour autant excéder la limite d'une année.

...

HM  
F.B

  
GS

6.2 Les salarié(es) en prêt bénéficient des dispositions prévues aux articles 2.2, 2.4, 2.5, et 3.2.

L'article 3.1 s'applique aussi aux prêts, sous réserve que le délai de prévenance soit de 3 jours ouvrés minimum, sauf si une situation urgente et imprévisible l'exige.

6.3 En outre, il est prévu que le personnel concerné conservera son taux de base et son coefficient.

Afin d'assurer la régularité des ressources, s'agissant des primes liées à l'horaire et au poste, le salarié bénéficiera des primes les plus favorables entre son ancien et son nouveau poste.

6.4 Au terme du prêt, il est convenu que le salarié retrouve son poste d'origine ou un poste équivalent.

A l'issue d'un prêt d'une durée supérieure à 6 mois, le salarié bénéficiera, le cas échéant, d'un recyclage afin de faciliter le retour à son poste d'origine.

6.5 Les compétences professionnelles, acquises pendant la durée du prêt, devront être prises en compte par la hiérarchie dans l'évolution de carrière du personnel concerné.

6.6 Dans le cas exceptionnel de prêts excédant une période de 6 mois, les salariés concernés bénéficieront, en outre, des dispositions prévues à l'article 5.

6.7 Dans l'hypothèse où un prêt se transforme en mutation, l'intéressé sera reçu par sa hiérarchie dans le cadre d'un entretien."

ARTICLE 5 :

Le présent Avenant s'appliquera au sein de l'Etablissement PEUGEOT MULHOUSE.

Au cours du deuxième semestre 1993, un bilan sera effectué entre les parties signataires.

Un bilan semestriel, relatif aux mutations internes et aux prêts sera effectué aux parties signataires et présenté au Comité d'Etablissement.

...

HM  
F.B  
G.S

Ce bilan précisera, notamment, le nombre de mutations et de prêts ainsi que l'ancienne et la nouvelle affectations du personnel concerné.

Conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du Code du Travail, le présent Avenant sera déposé auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi et au Secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes.

ARTICLE 6 :

Le présent Avenant est conclu pour une durée d'un an, reconductible automatiquement, à moins d'une dénonciation. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires, par lettre recommandée avec avis de réception, et doit donner lieu à dépôt.

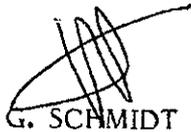
Fait à MULHOUSE, le 2 Juillet 1993

Pour la Direction,



P. HARTER

Pour la C.F.E./C.G.C.,



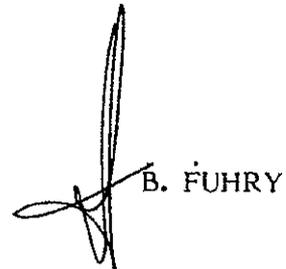
G. SCHMIDT

Pour la C.F.T.C.,



H. MOUSSA

Pour la C.G.T./F.O.,



B. FUHRY