

**1 - Comment savoir si je peux bénéficier du dispositif mis en place dans le cadre de la GPEC ? Quels sont les emplois qui ne bénéficient pas des incitations financières au départ, pour l'aide au projet personnel et pour les congés de reclassement ?**

Les salariés de moins de 59 ans, en contrat à durée indéterminée, embauchés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2007, de toutes les directions, sur tous les sites, pourront bénéficier des mesures.

Sont toutefois exclus des incitations financières au départ pour projet personnel ou congé de reclassement :

- les emplois relevant de la main d'œuvre concourant directement à la production,
- pour les autres secteurs, les emplois de métiers « sous tension » : les médecins et infirmiers du travail, certains métiers de conception (architecture et conception électriques et électroniques de sous-systèmes et de logiciels embarqués, architecture de systèmes pilotés pour le contrôle et la sûreté de fonctionnement, contrôle commande de systèmes mécaniques et mécatroniques et de contrôle de processus physiques), et certains métiers de l'après-vente dans les domaines des systèmes électroniques ainsi que les garants qualité en développement.

Par ailleurs, les salariés peuvent souhaiter mettre fin à leur carrière par un départ volontaire à la retraite avec une majoration de l'indemnité de départ. Cette mesure s'appliquera à tous les salariés pouvant liquider une retraite, dans toutes les catégories, sans restriction de métier.

**2 - Combien de temps ai-je pour bénéficier de ces mesures ?**

Ce dispositif sera appliqué à compter du 1<sup>er</sup> juin 2007, et s'étalera sur une durée de 6 mois. Cette durée pourra être raccourcie ou prolongée en fonction de l'atteinte des objectifs du dispositif.

**3 - J'ai trouvé un emploi dans une autre entreprise. De quelles mesures vais-je bénéficier pour mon départ ?**

Sous réserve de ne pas travailler dans un des métiers exclus des incitations financières (voir question 1), vous bénéficierez en plus de votre solde de tout compte :

- d'une indemnité de départ volontaire correspondant à l'Indemnité Conventionnelle de Licenciement prévue par la convention collective applicable, éventuellement majorée selon des conditions d'âge,
- d'une indemnité complémentaire d'incitation de 6 mois de salaire brut.

Le cumul de ces deux indemnités ne pourra dépasser 24 mois de salaire et ne sera pas inférieur à 6 mois.

Par ailleurs, vous pouvez demander à être dispensé de la réalisation de tout ou partie de votre préavis pour prendre votre nouvel emploi.

**4 - Je n'ai pas de projet précis mais je voudrais quitter l'entreprise. Puis-je être aidé pour définir mon projet professionnel ?**

Vous pouvez recourir au congé de reclassement et bénéficier d'actions de formation et d'aide à la recherche d'un emploi par la cellule emploi-mobilité. En effet, ces mesures incitatives excluent la possibilité d'aller directement s'inscrire à l'assurance chômage.

**5 - Que deviennent mon épargne salariale et mes droits à la retraite en cas de départ de l'entreprise ?**

Vous pouvez débloquer votre épargne salariale par anticipation au moment de votre départ. Vos droits à la retraite supplémentaire PSA restent acquis. Les salariés concernés recevront une indemnité compensatrice correspondant au montant du capital initial de l'Institution de Retraite PSA revalorisé.

**6 - Je souhaite réduire mon temps de travail. Dans quelles conditions puis-je le faire ?**

Deux dispositions ont été mises en œuvre :

L'aide au passage à temps partiel

Si vous souhaitez réduire votre temps de travail pendant une durée de deux ou trois ans, vous bénéficierez de modalités de mise en œuvre particulières :

- Le versement mensuel d'une prime incitative, égale à 5 % du salaire brut (en cas de temps partiel à 80 %) ou 10 % du salaire brut (en cas de temps partiel à 50 %). Cette prime est cotisable et imposable.
- La prise en charge du maintien des cotisations vieillesse et complémentaires (parts employeur et salarié), sur la base du temps de travail avant l'adhésion au dispositif.

Le temps partiel de fin de carrière

Au cours des deux dernières années précédant la liquidation de votre retraite, vous pouvez réduire votre activité dans les conditions définies précédemment pour l'aide au passage à temps partiel.

- Si vous souhaitez bénéficier d'un départ en retraite à l'issue de votre période à temps partiel, votre indemnité de départ sera calculée sur la base de la rémunération perçue au titre des 12 derniers mois d'activité à temps plein.
- En outre, vous continuerez de cotiser au régime de retraite supplémentaire à cotisations définies (retraite supplémentaire PSA) sur la base du salaire reconstitué à temps plein, PSA PEUGEOT CITROËN prenant à sa charge le complément de cotisation.

**7 - Je souhaite demander un congé longue durée. Dans quelles conditions puis-je partir ?**

Vous souhaitez prendre un congé de longue durée (au moins 2 ans) pour élever vos enfants, créer une entreprise, ou pour tout autre motif qui vous est propre. Vous bénéficiez :

- du versement d'une indemnité d'incitation égale à 2 mois de salaire pour un congé de 2 ans, ou 3 mois de salaire pour un congé de 3 ans. Cette indemnité est cotisable et imposable.
- de la garantie d'une réponse de l'entreprise dans le mois suivant la demande et d'une acceptation de principe, avec un report maximum du début du congé de 6 mois,
- de la possibilité de demander le paiement, au moment de votre départ en congé, du solde de vos compteurs (congés et RTT),
- de la garantie d'une proposition d'emploi équivalent à votre emploi précédent, si vous souhaitez revenir dans l'entreprise à l'issue de ce congé.

**8 - Puis-je partir en préretraite dans le cadre de ce dispositif ?**

Le dispositif ne prévoit pas de mesures de préretraite. En revanche, il favorise une diminution progressive d'activité grâce au temps partiel de fin de carrière (voir question 6) ou permet un départ volontaire aidé à la retraite pour les salariés pouvant liquider leur retraite.

Pour le départ volontaire en retraite, en plus de l'Indemnité de Départ en Retraite (dont les barèmes sont prévus par l'accord du 5 février 2004), vous bénéficierez d'une majoration à hauteur de 3 mois de salaire, sans distinction de catégorie socioprofessionnelle ou d'ancienneté.

**9 - Y a-t-il de nouvelles conditions pour la mobilité en interne ?**

Vous pouvez vous renseigner sur les dispositifs visant à favoriser la mobilité dans l'entreprise auprès de votre conseiller carrière ou de votre cellule emploi-mobilité. Vous y trouverez la liste des opportunités d'emploi en interne. Vous pouvez également consulter net'RH et les affichages dans les aires d'UEP pour vous renseigner sur les postes disponibles, les formations, la Validation des Acquis de l'Expérience, etc.

Les services de Ressources Humaines des établissements et votre conseiller carrière sont là pour vous accompagner : information sur les parcours et les passerelles possibles entre les métiers, orientation, conseil, aide à la décision et accompagnement jusqu'à la prise de poste.

**10 - De quelle(s) aide(s) puis-je bénéficier en cas de mobilité géographique ?**

Des aides à la mobilité locale et interrégionale sont prévues par le dispositif. En cas de changement de lieu de travail entraînant un déménagement, vous percevrez des aides et indemnités qui seront déterminées selon votre situation personnelle et familiale.

Si la mobilité géographique implique la perte d'emploi de votre conjoint, celui-ci pourra également bénéficier d'une aide pour retrouver un emploi.

En cas de mutation individuelle dans un établissement proche de celui d'origine, vous percevrez des aides, déterminées en fonction de la contrainte d'éloignement.

**11 - Que peuvent m'apporter les cellules emploi-mobilité ?**

Des cellules emploi-mobilité sont installées sur chaque site. Elles ont pour mission de vous accompagner dans votre démarche de mobilité interne ou externe. A ce titre, elles pourront vous informer sur les mesures incitatives au départ et au reclassement mises en place par le groupe et sur les opportunités d'emploi en interne comme en externe.

Elles peuvent également vous assister dans l'élaboration de votre projet de mobilité : bilan de compétences, demande de VAE ou de formation, constitution d'un dossier de candidature, préparation à l'entretien de recrutement, etc. Enfin, les cellules emploi-mobilité accompagnent les salariés concernés par une mobilité géographique.

**Incitations financières au départ de l'entreprise et aides au reclassement**

Aides aux projets personnels, à la création ou à la reprise d'entreprise	Congé de reclassement
<p>Avoir moins de 59 ans ET fournir les éléments caractérisant la réalité de votre projet professionnel externe</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Indemnité Conventionnelle de Licenciement majorée de 6 mois de salaire brut.</li> <li>Possibilité de demander à être dispensé tout ou partie du préavis.</li> <li>Pour les salariés créant ou reprenant une entreprise, possibilité d'obtenir un prêt à taux zéro d'un maximum de 15 000 euros et d'acquérir un véhicule d'occasion VP ou VUL à un tarif préférentiel.</li> <li>Pour les ingénieurs et cadres concernés, indemnité compensatrice correspondant au montant du capital initial de l'Institution de Retraite PSA revalorisé.</li> <li>L'ensemble des sommes versées est non imposable et non cotisable, sauf la part excédant le montant de l'ICL, soumise à la CSG/CRDS.</li> </ul>	<p>Avoir moins de 59 ans ET souhaiter bénéficier des prestations de la cellule emploi-mobilité pour définir un projet professionnel</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Congé non travaillé d'une durée de 4 à 9 mois, indemnisé à 100 % pendant la durée du préavis puis à 65 % au-delà.</li> <li>Possibilité de suivre une formation (financée à hauteur de 300 heures) et de bénéficier de l'aide de la cellule pour trouver un emploi.</li> <li>Indemnité de Licenciement majorée de 3 mois de salaire.</li> <li>Allocation destinée à compenser un salaire moins élevé dans un nouvel emploi, au maximum pendant 2 ans<sup>1</sup>.</li> <li>Pour les ingénieurs et cadres concernés, indemnité compensatrice correspondant au montant du capital initial de l'Institution de Retraite PSA revalorisé.</li> <li>L'ensemble des sommes versées est non imposable et non cotisable, sauf la part excédant le montant de l'ICL, soumise à la CSG/CRDS.</li> </ul>

Départ volontaire en retraite à l'initiative du salarié	Passage à temps partiel en fin de carrière
<p>Réunir les conditions pour pouvoir bénéficier de sa retraite</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Indemnité de Départ volontaire à la retraite, égale au montant de l'Indemnité de Départ en Retraite majorée de 3 mois de salaire brut.</li> <li>Mesure ouverte à l'ensemble des salariés, quels que soient leur métier ou leur catégorie socioprofessionnelle.</li> <li>L'ensemble des sommes versées est non imposable et non cotisable, sauf la part excédant le montant de l'Indemnité Conventionnelle de Licenciement, soumise à la CSG/CRDS.</li> </ul>	<p>Avoir plus de 58 ans OU pouvoir bénéficier, dans les deux ans, d'une retraite du dispositif « carrières longues », ET avoir 5 ans d'ancienneté dans le groupe ET un contrat de travail à temps plein dans les 12 mois précédant l'adhésion</p> <p>En plus des dispositions prévues pour le passage temporaire à temps partiel, vous continuerez de cotiser au régime de retraite supplémentaire à cotisations définies (retraite supplémentaire PSA) sur la base du salaire reconstitué à temps plein, PSA PEUGEOT CITROËN prenant à sa charge le complément de cotisation.</p> <p>En outre, si à l'issue de cette période vous souhaitez bénéficier d'un départ en retraite, votre indemnité sera calculée sur la base de la rémunération perçue au titre de vos 12 derniers mois d'activité à temps plein.</p>
Congé longue durée	Favoriser la mobilité
<ul style="list-style-type: none"> <li>Suspension du contrat de travail de 2 ou 3 ans. A l'issue, le salarié retrouve son emploi précédent ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération équivalente.</li> <li>Indemnité d'incitation égale à 2 mois (pour un arrêt de 2 ans) ou 3 mois de salaire (pour un arrêt de 3 ans).</li> <li>Possibilité, au moment du départ en congé, de demander le paiement du solde des compteurs (congrés et RTT).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dispositifs habituels en faveur de la mobilité : net'RH mobilité, entretiens de progrès, conseillers carrière, formation.</li> <li>Mise à disposition, par la cellule emploi-mobilité, des offres d'emploi internes et externes.</li> <li>Aides financières à la mobilité géographique intersites, qu'il y ait ou non déménagement.</li> <li>Aide à la recherche d'emploi pour le conjoint.</li> </ul>
Passage temporaire à temps partiel	Retour au pays <sup>1</sup>
<p>Avoir 5 ans d'ancienneté dans le groupe ET travailler à temps plein ou à 80% dans les 12 mois précédant l'adhésion</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Travail à temps partiel à 80 % ou 50 % en moyenne.</li> <li>Pendant 2 ans pouvant aller jusqu'à 3 ans.</li> <li>Sur la semaine, le mois, le trimestre ou l'année.</li> <li>Prime incitative mensuelle de 5 % (travail à 80 %) ou 10 % (travail à 50 %) du salaire brut.</li> <li>Prise en charge du maintien des cotisations vieillesse et complémentaire (parts employeur et salarié) sur la base du temps de travail avant l'adhésion au dispositif.</li> </ul>	<p>Etre de nationalité étrangère et souhaiter quitter le groupe pour retourner dans son pays d'origine</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Indemnités d'un montant compris entre 15 et 24 mois de salaire.</li> <li>Aide au diagnostic personnel, possibilité d'une formation complémentaire, assistance administrative au départ.</li> <li>Pour les plus de 45 ans, constitution d'une rente.</li> </ul>

Sur chaque site, des **cellules emploi-mobilité** pourront vous aider dans vos démarches. Pour rencontrer un conseiller et obtenir des précisions sur votre situation personnelle, adressez-vous à la cellule de votre site. Leurs coordonnées vous seront communiquées prochainement dans votre établissement et dans net'RH.

Document remis aux membres du CCE le 9 mai 2007 -  
La version définitive sera communiquée  
à l'ensemble des salariés à partir du 18 mai.

Madame, Monsieur,

Depuis 2002, la croissance de PSA PEUGEOT CITROËN s'est interrompue. Alors que le groupe s'était structuré et dimensionné pour un objectif de vente de 4 millions de véhicules, les volumes stagnent autour de 3,4 millions.

Les difficultés commerciales rencontrées en Europe de l'Ouest et le déficit de compétitivité par rapport aux concurrents entraînent une évolution défavorable des marges et une forte dégradation des résultats économiques.

Cette situation nous conduit à poursuivre et accélérer la réduction des coûts et des frais de structure engagée en juin 2006. Au-delà des mesures d'économie sur le « train de vie » de l'entreprise et sur les achats généraux, une réduction des effectifs de structure est nécessaire.

Nous avons choisi de mener cette adaptation sans recourir à un « plan social avec licenciements ». Le dispositif d'adaptation des effectifs et d'accompagnement social retenu consiste à aider les salariés volontaires pour une mobilité interne ou externe, notamment par le biais d'incitations financières ou d'aides personnalisées. Dans ce cadre, des cellules emploi-mobilité seront mises en place. Elles pourront proposer des emplois tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du groupe.

Ces mesures sont issues de l'accord d'entreprise sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, signé le 6 avril 2007 par cinq des six organisations syndicales représentatives. Elles sont fondées sur le volontariat et s'adressent à tous les salariés. Toutefois, le personnel concourant directement à la production ainsi que celui de certaines fonctions limitées, dont le départ nécessite un remplacement nombre pour nombre, ne pourront bénéficier des mesures incitatives financières pour projet personnel et congé de reclassement.

Ce document a pour objectif de répondre aux principales questions que vous vous posez au sujet du dispositif. Sur chaque site, une cellule emploi-mobilité pourra vous apporter des informations plus détaillées au regard de votre situation personnelle et vous accompagner dans vos démarches. Votre établissement vous communiquera prochainement ses coordonnées.

Jean-Luc Vergne  
Directeur des Ressources Humaines

<sup>1</sup> Sous réserve de la signature d'une convention avec les pouvoirs publics.