

ACCORD  
STELLANTIS AUTO SAS  
2024 – 2025  
RELATIF A LA GESTION DES EMPLOIS  
ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS  
ET AUX RUPTURES  
CONVENTIONNELLES COLLECTIVES

## Préambule

Le Groupe Stellantis est confronté à des enjeux majeurs de transformation liés aux objectifs de développement durable, d'électrification des véhicules et de transformation des métiers. Face à ces profondes mutations, Stellantis poursuit sa mue pour devenir une « Mobility Tech Company », en étant notamment à l'avant-garde en matière de développement software grâce à des technologies de pointe, ce qui lui permettra d'atteindre la neutralité carbone d'ici 2038.

Les différents plans de transformation, mis en œuvre grâce à un dialogue social de qualité, ont permis d'aborder avec agilité et confiance ces changements, lesquels se poursuivent et s'accroissent, le défi étant de maintenir la performance et l'efficacité du groupe dans un environnement concurrentiel inédit.

Ainsi, la politique de l'emploi doit non seulement tenir compte des changements précités mais également des engagements pris dans la perspective de la seule commercialisation de voitures électriques en Europe à l'horizon 2030. A cet égard, il est rappelé le fait que Stellantis est un acteur de référence sur le territoire français par son ancrage industriel et R&D.

Dans ce contexte, Stellantis a choisi d'adopter une attitude responsable en anticipant les impacts desdites transformations sur les métiers existants et en identifiant les besoins et compétences de demain. Pour ce faire, Stellantis s'appuie sur l'Observatoire des Métiers et des Compétences (ODM), dont la mission est de donner une vision prospective des compétences clés et de l'emploi afin d'assurer la protection des salariés et la pérennité de notre entreprise.

De même, poursuivant l'objectif d'accompagnement des transformations, de développement des compétences et de renforcement de l'employabilité à chaque étape de la vie professionnelle, tout en s'inscrivant dans la co-construction, le groupe met en œuvre une politique emploi responsable définie pour 3 ans dans le cadre d'un accord sur la gestion de l'emploi et des parcours professionnel signé en décembre 2023.

Une telle démarche contribue à la sécurisation des parcours professionnels tant en interne qu'en externe, grâce à des dispositifs d'accompagnement performants. A cet effet, les transformations de l'emploi liées à l'électrification des véhicules, ont conduit les partenaires sociaux à compléter les mesures favorisant la transition professionnelle des salariés impactés par l'arrêt du moteur thermique, par la passerelle de reconversion énergétique.

Le dispositif prévu par le présent accord s'inscrit dans la continuité des dispositifs précédents, étant rappelé que Stellantis poursuivra sa politique de recrutement responsable et équilibrée au travers tant de l'accueil d'apprentis que de jeunes diplômés, laquelle sera en tout état de cause ciblée sur le développement des activités liées à la transition énergétique ainsi qu'à la transformation de l'entreprise en « Tech Company ». Cette ambition prévisionnelle, ayant pour but d'assurer la transmission des compétences et des savoirs ainsi que de préparer au renouvellement générationnel, s'inscrit dans la dynamique des années précédentes avec un volume prévisionnel de l'ordre de 500 recrutements en CDI.

Les parties se sont rencontrées lors d'une réunion de négociation qui s'est tenue le 22 mai 2024.

Les parties ont convenu ce qui suit :

## Champ d'application

Le présent accord et ses annexes s'appliquent à l'ensemble des établissements de Stellantis Auto SAS, ainsi que tout nouvel établissement créé au sein de l'entreprise Stellantis Auto SAS en France.

Il concerne tous les salariés éligibles de l'entreprise en contrat de travail avec la société Stellantis Auto SAS.

## Sommaire

Préambule .....	2
Champ d'application .....	3
Sommaire .....	3
1ère partie : Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels.....	5
Chapitre 1 : Durée et quantification des mesures envisagées au titre du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences.....	5
Chapitre 2 : Modalités d'information et de suivi des Instances Représentatives du Personnel .....	7
Article 1 : Calendrier prévisionnel de mise en œuvre du DAEC .....	7
Article 2 : Suivi du DAEC.....	7
Article 2.1 Composition des commissions de suivi.....	8
Article 2.2 Fréquence des réunions .....	8
Article 2.3 Missions.....	8
Chapitre 3 : Diagnostic de l'Observatoire des Métiers et des Compétences et mobilisation des dispositifs de GEPP existant dans l'Entreprise .....	10
Article 1 : Conclusions de l'Observatoire des Métiers et des Compétences d'avril 2024 .....	10
Article 2- Nouvelle approche de sécurisation de l'emploi et des compétences issue de l'accord GEPP : prévention des licenciements économiques.....	12
Chapitre 4 : Mesures de Transitions collectives - Transco (« Transco 1 » dans le cadre de la 1 <sup>ère</sup> partie de l'instruction DGEFP 2022/35 du 7 février 2022) .....	13
Article 4.1 Le Passeport de Transition professionnelle dans le cadre « Transco 1 ».....	13
Article 4.2 Les passerelles de reconversion énergétique dans le cadre « Transco 1 ».....	16
1- Conditions d'éligibilité .....	16
2- La passerelle de reconversion énergétique .....	17
Chapitre 5 : Dispositif de maintien dans l'emploi des salariés « âgés ».....	19
Article 1 : Dispositifs de maintien dans l'emploi des salariés « âgés » .....	19

Article 2 : Spécificité pour les salariés pouvant bénéficier immédiatement d'un avantage vieillesse	26
Chapitre 6 : Le congé de Longue Durée.....	27
Article 1 : Principes.....	27
Article 2 : Eligibilité.....	27
Article 3 : Mesures d'accompagnement.....	27
Chapitre 7 : Modalités d'accompagnement spécifique dans le cadre de la mobilité des salariés de Stellantis Auto SAS vers E-Motors.....	28
2 <sup>ème</sup> partie : Ruptures conventionnelles collectives .....	30
Titre 1 – Principes généraux applicables aux ruptures conventionnelles collectives.....	30
Titre 2 – Dispositif général des mesures RCC.....	33
Article 1- Catégories professionnelles éligibles aux mesures du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences.....	33
Article 2 : Structures d'animation du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences.....	35
Article 3 : Les mesures de mobilité externe sécurisée.....	39
Article 3.1 Les mesures issues des Plateformes Territoriales de Mobilité et de Transitions Professionnelles : le Passeport de Transition professionnelle .....	39
Article 3.1 bis Les mesures issues des Plateformes Territoriales de Mobilité et de Transitions Professionnelles : le Passeport de Transition professionnelle, pour les salariés ayant bénéficié d'une Transition Collective – Transco dans le cadre de l'instruction n°DGEFP 2022/35 1 <sup>ère</sup> partie .....	43
Article 3.2 : Le congé de mobilité .....	43
Article 3.3 Le départ volontaire pour réaliser un projet professionnel externe.....	44
Article 3.4 Modalités financières du départ .....	45
Titre 3 : La Passerelle de Reconversion Energétique, cadre de la mobilité vers ACC (Automotive Cells Company) .....	49
3 <sup>ème</sup> partie : Dispositions finales.....	56
Article 1 : Durée .....	56
Article 2 : Dénonciation ou révision ou adhésion postérieure .....	57
Article 3 : Règlement des litiges .....	57
Article 4 : Dépôt .....	57
Annexe 1 - Barème de l'ICL majorée de l'avenant à l'accord de GPEC du 11 septembre 2007 modifié	59
Annexe 2 - Logigramme de demande d'adhésion.....	63
Annexe 3 - Convention de rupture du contrat de travail.....	64
Annexe 4 – Estimations prévisionnelles du nombre de ruptures conventionnelles collectives 2024-2025 .....	70
Annexe 5 – Liste des métiers fragilisés pour le périmètre Stellantis France .....	71
Annexe 6 – Liste de DREETS compétentes par établissement .....	86

# 1ère partie : Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels

## Chapitre 1 : Durée et quantification des mesures envisagées au titre du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences

Le présent accord a pour objet de fixer le cadre des mesures du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences, lequel entrera en vigueur à compter du lendemain de sa validation par la DRIEETS et pour une durée déterminée allant jusqu'au 31 août 2025 au plus tard, dans la continuité des accords collectifs conclus depuis 2018.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'accord GEPP du 4 décembre 2023 et des articles L. 2242-20 et suivants du Code du travail. Il permet également le départ volontaire de salariés au titre de ruptures conventionnelles collectives dans le cadre des articles L.1237-19-1 et suivants du Code du travail.

Il s'agit principalement :

- d'investir sur la formation professionnelle : l'investissement accru en formation continuera à être dirigé vers les métiers, les projets (notamment projets de reconversion), les compétences socles et transférables, ainsi que pour la formation des jeunes ;
- de s'adapter aux évolutions des compétences et de l'Entreprise : ces dernières pouvant impacter les salariés de certains établissements plus que d'autres, les parties sont alors convenues d'ajuster certaines mesures localement lorsqu'une adaptation spécifique leur semblait nécessaire ;
- de prévenir les situations de sureffectifs grâce à la Gestion des Emplois et Parcours Professionnels (GEPP) et au « Dispositif d'Adéquation des emplois et des Compétences » (DAEC), par la mobilité interne aidée, et en lien avec les Plateformes Territoriales de Mobilité et de Transitions Professionnelles, notamment au travers de la poursuite des mesures telles que les périodes de mobilité sécurisées (avec possibilité de retour), les mesures sécurisées d'adéquation des emplois (passeports de transition professionnelle, projets professionnels externes ...) ;
- de mettre en place une passerelle sécurisée pour accompagner les salariés engagés dans une reconversion vers les entreprises recruteuses, dans le cadre des Plateformes Territoriales de Mobilité et de Transitions Professionnelles et du processus gouvernemental « Transco » ;
- de poursuivre les plans d'actions pour le retour à l'équilibre des métiers en tension, en donnant la priorité aux ressources humaines internes : formations qualifiantes, programmes de reconversion « Top Compétences », mobilités internes et recrutements externes ciblés ;
- de poursuivre l'insertion professionnelle des jeunes en alternance dans l'entreprise et ainsi préparer le renouvellement des générations, et maintenir le niveau d'excellence de nos compétences et de nos métiers,
- de proposer une mesure de réduction du temps de travail pour certaines catégories de salariés à partir de 58 ans,

- de proposer un « congé de maintien dans l'emploi des salariés âgés » adapté au profil des salariés.

En termes chiffrés, sur la période allant du lendemain de la validation par la DRIEETS au 31 août 2025 au plus tard, ces mesures se traduiraient par des prévisions de :

- ruptures conventionnelles collectives sous forme de projets externes, congés de mobilité, passeports de transition professionnelle sont estimées à 1300, auxquelles il conviendra d'ajouter 300 passerelles de reconversion énergétique.
- DAEC « Congé de Longue Durée » : environ 100 salariés éligibles pourraient y adhérer ;
- maintien dans l'emploi des salariés âgés : environ 800 salariés pourraient adhérer à cette mesure.

Il est rappelé que Stellantis Auto SAS s'engage à ne pas procéder à des licenciements pour atteindre les objectifs de suppression de postes envisagés au cours de cette même période.

### **Répartition des besoins d'adéquation des emplois et des compétences**

Compte tenu du principe de volontariat qui préside à toute mobilité notamment dans le cadre du présent accord, des objectifs ne peuvent pas être répartis strictement ni par établissement, ni par Direction.

Les adhésions aux différentes mesures seront traitées par ordre chronologique en fonction de la date d'adhésion au DAEC.

Le suivi régulier réalisé doit permettre d'anticiper la date à laquelle l'ensemble des possibilités de départ auront été consommées. Cette anticipation permettra aux parties signataires d'étudier l'opportunité d'un renouvellement du présent accord.

En cas d'adhésions surnuméraires, le départage entre les différents candidats s'opérera sur les critères suivants :

- priorité sera donnée au salarié positionné sur un métier « sensible »,
- en cas d'arbitrage entre deux candidats positionnés sur des métiers « sensible », la priorité sera donnée au candidat qui aura adhéré en premier au dispositif RCC,
- en cas d'arbitrage nécessaire, priorité sera donnée au candidat ayant la plus grande ancienneté au sein du groupe.

## Chapitre 2 : Modalités d'information et de suivi des Instances Représentatives du Personnel

### Article 1 : Calendrier prévisionnel de mise en œuvre du DAEC

Le présent dispositif fera l'objet d'une demande de validation auprès des services compétents de la DREETS à l'issue de sa signature.

Le Comité Social et Economique Central sera informé avant l'envoi de la demande de validation à la DREETS par dépôt de l'accord signé dans la BDESE.

Les Comités Sociaux et Economiques des Etablissements seront informés selon les mêmes modalités.

Les mesures spécifiques de ce projet s'appliqueront dès réception de la décision favorable de la DREETS.

L'adhésion aux mesures du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences se fera uniquement sur la base du volontariat.

- Afin de permettre la transmission des savoirs et des compétences des salariés volontaires à un départ, il sera possible de décaler la date de cessation effective d'activité dès lors que le départ se fait dans la période du dispositif, et au plus tard trois mois après l'adhésion. De plus, il sera favorisé la création de binômes avec des salariés en fin de carrière ou potentiel congés seniors et des jeunes en alternance.
- Si les prévisions d'adéquation des emplois et des compétences définies dans le présent document, sont atteintes avant le 31 août 2025, l'entreprise procédera à l'arrêt de la ou les mesure(s) concernée(s). Ceci fera l'objet d'une information aux Délégués Syndicaux Centraux, aux membres du Comité Social et Economique Central et aux membres des Comités Sociaux et Economiques d'établissement.

### Article 2 : Suivi du DAEC

Le Comité Social et Economique Central sera informé et consulté tous les semestres lors de la réunion ordinaire du déroulement du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences.

Les Comités Sociaux et Economiques des établissements recevront une information lors de la réunion mensuelle du CSE. Ces Comités seront également consultés tous les semestres sur le nombre de ruptures par type de mesures prévues au Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences et par catégorie professionnelle, ainsi que sur les mesures de Transitions Collectives. Cette consultation aura lieu au cours de la réunion ordinaire suivant celle du Comité Social et Economique Central.

Le suivi portera sur l'ensemble du dispositif. Ce suivi tant au niveau central que local, veillera notamment à ce que les départs ne déséquilibrent pas l'activité d'une entité ou d'un service.

Un bilan de l'activité des Espaces de Mobilité et Développement Professionnel et du/des cabinets de reclassement sera également présenté (recherche d'emplois externes, nombre de forums, ateliers CV, reconstitutions de carrière).

Une commission de suivi sera chargée de veiller à la bonne application des mesures durant toute leur durée d'application.

Afin d'être associée au suivi des mesures, les procès-verbaux des réunions du Comité Social et Economique Central sont adressés à la DREETS territorialement compétente.

A l'issue de l'application du présent accord, le bilan sera communiqué à la DREETS dans les formes prévues à l'article L.1237-19-7 du code du travail.

### **Article 2.1 Composition des commissions de suivi**

La commission centrale est composée du Délégué Syndical Central signataire accompagné de deux membres de son organisation syndicale.

Elle sera présidée par le Directeur des Ressources Humaines France de Stellantis Auto SAS ou son représentant.

Les commissions locales sont composées d'un membre par organisation syndicale signataire représentative ou non-représentative sur l'établissement.

Seules les organisations syndicales signataires du présent accord pourront assister à ces commissions tant au niveau central que local.

Elle sera présidée par le Responsable Relations Sociales de l'établissement.

Sur demande de la Direction, les cabinets de reclassement pourront participer aux réunions de suivi.

### **Article 2.2 Fréquence des réunions**

La commission locale se réunira deux fois par an, en juin et novembre.

La commission centrale se réunira dans le trimestre qui précède la date de fin d'application du présent accord afin de faire un bilan de l'application du présent accord.

### **Article 2.3 Missions**

La commission de suivi sera informée de l'avancement de la mise en œuvre du présent accord.

Elle veillera à :

- la bonne application des mesures envisagées dans ce projet ;
- la qualité de l'accompagnement dans le cadre du reclassement interne ;
- la qualité de l'accompagnement dans le cadre des mobilités externes sécurisées;
- la qualité de la prospection des emplois externes.

Elle recevra le bilan des adhésions aux différentes mesures. Elle sera informée du calendrier de déploiement du présent accord.

xl JP OC  
FL BV

## Chapitre 3 : Diagnostic de l'Observatoire des Métiers et des Compétences et mobilisation des dispositifs de GEPP existant dans l'Entreprise

### Rappel de la méthodologie utilisée par l'Observatoire des Métiers et des Compétences

Le développement des compétences et des expertises liées aux différents métiers du groupe Stellantis est un enjeu majeur pour la performance de l'entreprise. Pour y répondre, le groupe s'est structuré en filières et métiers.

Une filière est un ensemble de compétences communes à différents métiers et regroupe des métiers participant à une même finalité professionnelle. Elle est transversale aux organisations et est présente dans tous les pays où le groupe est implanté.

Un métier est un ensemble cohérent d'activités propres à une filière, nécessitant la maîtrise de compétences, d'outils et de processus homogènes. Il est composé d'un ensemble cohérent de fonctions en interaction.

La gouvernance par filières permet de travailler de manière efficace sur les catégories de métiers et d'en avoir une vision prospective à partager dans le cadre de l'Observatoire des Métiers et des Compétences et dans le cadre des Observatoires locaux :

- **Les métiers ou fonctions à l'équilibre** pour lesquels il y a adéquation entre les compétences et les besoins.
- **Les métiers ou fonctions « en tension »** pour lesquels il existe des opportunités et des postes à pourvoir.
- **Les métiers ou fonctions « sensibles »** pour lesquels les perspectives d'évolutions économiques, organisationnelles ou technologiques vont entraîner une baisse probable des besoins et des effectifs à terme.

Il est nécessaire de rappeler que les métiers en tension ou les métiers sensibles sont appréciés globalement au niveau du groupe.

Cette appréciation globale n'exclut pas des disparités entre sites. Un métier peut être qualifié de sensible sur un site et être en équilibre sur un autre.

En cas de changement de qualification d'un métier, les Observatoires des métiers locaux donneront les motivations à l'origine de ce changement.

### Article 1 : Conclusions de l'Observatoire des Métiers et des Compétences d'avril 2024

Les conclusions du dernier Observatoire des Métiers et des Compétences ont fait apparaître la nécessité de poursuivre les démarches d'adéquation des Emplois et des Compétences.

- Les métiers en tension représentent 26% des effectifs, ce niveau est cohérent avec notre politique de protection des compétences stratégiques.
- 65% des effectifs de la Division Automobile occupent des métiers à l'équilibre.
- 9% des effectifs sont positionnés sur des métiers sensibles, dans la continuité de la dynamique de retour à l'équilibre.

Les métiers « sensibles » correspondent à des métiers dont les perspectives d'évolutions économiques, organisationnelles ou technologiques vont entraîner une baisse probable des effectifs et/ou une évolution importante du périmètre de compétences. Cette classification en sensible ne signifie pas que le métier va disparaître, mais que les besoins de l'entreprise vont diminuer dans le temps ou se transformer dans leur contenu.

L'évolution observée depuis le dernier Observatoire des Métiers montre une diminution de la part des métiers sensibles. Il demeure toutefois nécessaire de poursuivre les démarches d'adéquation des emplois et des compétences. Au regard de ces évolutions, il semble nécessaire de recourir à des mesures ciblées plus efficaces pour réaliser l'adéquation recherchée et éviter des effets d'opportunité sur d'autres secteurs de l'Entreprise.

Les parties sont convenues de la nécessité de poursuivre les mesures d'accompagnement des salariés volontaires à un départ de l'Entreprise.

### Classification des métiers

Afin de conserver la cohérence du travail des filières, la liste des métiers à l'équilibre, en tension et sensibles est établie en regroupant les différentes filières. Les filières sont représentées comme suit :

- **AUTOMOTIVE TECHNOLOGIES:**
  - SOFTWARE
  - ENGINEERING
  - PROGRAM & PROJECT MANAGEMENT
  - DESIGN
- **OPERATIONS:**
  - MANUFACTURING
  - SUPPLY CHAIN
  - QUALITY
- **SALES & MARKETING:**
  - SALES & MARKETING
  - FINANCIAL SERVICES
- **SUPPORT:**
  - DIGITAL, DATA & IT
  - COMMUNICATION
  - LEGAL
  - PURCHASING
  - FINANCE
  - HUMAN RESOURCES & TRANSFORMATION

Les compétences stratégiques sont des compétences dont l'acquisition est particulièrement nécessaire à l'entreprise pour répondre aux enjeux d'aujourd'hui et de demain. Il s'agit de compétences disruptives nécessaires à de nouveaux domaines techniques pour accompagner la « Core technologie » et la stratégie commerciale du groupe. Elles représentent un avantage concurrentiel majeur et un risque important pour le Groupe s'il n'est pas maîtrisé ou pas au bon niveau d'exigence.

La politique de l'emploi du groupe repose par essence sur l'Observatoire des Métiers et des Compétences (ODM), dont la mission est de donner une vision prospective des compétences clés et de l'emploi afin d'assurer la protection des salariés et la pérennité de notre entreprise. C'est un outil d'anticipation des transformations permettant de mener une politique emploi responsable et de maintenir l'employabilité des salariés.

Il est précisé qu'une attention particulière sera portée à l'activité et à la charge de travail de l'équipe en cas de départ de l'entreprise d'un salarié dans le cadre du présent accord.

En annexe 5 au présent accord, seront listés les métiers « fragilisés » selon le vocable utilisé par l'administration, c'est-à-dire, au sein du groupe, les métiers classés « sensibles » dans le cadre de l'ODM d'avril 2024. Cette liste sera actualisée tous les 6 mois lors de la tenue des ODM.

Elle peut être consultée à tout moment à l'adresse suivante : [http://docinfogroupe.inetpsa.com/ead/doc/ref.01455\\_16\\_00128/v.dp/pj](http://docinfogroupe.inetpsa.com/ead/doc/ref.01455_16_00128/v.dp/pj).

## **Article 2- Nouvelle approche de sécurisation de l'emploi et des compétences issue de l'accord GEPP : prévention des licenciements économiques**

Stellantis Auto SAS s'est fixé deux objectifs majeurs et complémentaires en termes d'emplois et de compétences :

- l'anticipation des transformations par la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP), en vue de sécuriser l'emploi et les compétences ;
- l'insertion professionnelle des jeunes dans l'entreprise pour préparer le renouvellement des générations.

La sécurisation de l'emploi au sein des établissements de Stellantis Auto SAS telle qu'inscrite dans l'accord précité, se traduit en premier lieu par une gestion permanente, solide et individualisée des emplois et des compétences valorisant l'investissement humain et la mobilité professionnelle.

Si les mesures permanentes de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences sont insuffisantes, un Dispositif collectif d'Adéquation des Emplois et des Compétences (DAEC) est prévu.

Dans ce cadre, le rôle de l'Observatoire des Métiers et des Compétences est essentiel.

## Chapitre 4 : Mesures de Transitions collectives - Transco (« Transco 1 » dans le cadre de la 1<sup>ère</sup> partie de l'instruction DGEFP 2022/35 du 7 février 2022)

Les compétences sont au centre des enjeux des entreprises. Dans ce cadre, l'accompagnement des entreprises et des actifs confrontés à de fortes mutations économiques se situe en première ligne : difficultés à court terme ou moyen terme ou enjeux de relocalisation de l'activité, évolution forte du modèle économique dans un contexte où le développement des transitions numérique et écologique apparaissent indispensables, maintien des compétences à l'échelle des territoires. Ce contexte, inédit, est aussi une occasion pour renforcer encore les compétences dans la perspective de la reprise de l'activité.

« Transitions collectives » est un dispositif qui s'adresse à des salariés dont les emplois sont menacés ou fragilisés, et qui se positionnent vers un métier porteur localement, via un parcours de formation. Il s'inscrit dans une réflexion collective au sein des entreprises et permet la construction de parcours individualisés. Il repose donc sur la double volonté des salariés et des employeurs. Au regard des perspectives d'activité et d'emploi de l'entreprise et des mutations économiques auxquelles elle est confrontée, les parties décident d'ouvrir la possibilité pour les salariés de l'entreprise de recourir au dispositif des « Transitions collectives ».

Dans le cadre du PTP ou PRE (passerelle de reconversion énergétique) prévus dans le cadre de la 2<sup>e</sup> partie du présent accord, le salarié peut mobiliser de concert avec l'EMDP le dispositif Transitions collectives – Transco dans les conditions prévues par l'instruction n°DGEFP 2022/35 du 7 février 2022.

Dans la situation où un salarié s'inscrit dans un dispositif Transco 1, dans le cadre de l'article 4.1 ou 4.2 du présent chapitre, et que le dossier de financement est refusé, le salarié pourra réaliser sa reconversion dans le cadre d'un PTP classique ou d'une passerelle de reconversion énergétique prévue dans la deuxième partie du présent accord.

### Article 4.1 Le Passeport de Transition professionnelle dans le cadre « Transco 1 »

#### Rappel : Rôle des Plateformes Territoriales de Mobilité et de Transitions Professionnelles

Le présent article est applicable aux salariés qui remplissent les conditions définies à l'article 1 du titre 2 de la 2<sup>ème</sup> partie du présent accord.

#### ➤ Définition

Les Plateformes Territoriales de Mobilité et de Transitions Professionnelles ont pour ambition de bâtir des filières opérationnelles de reconversion pour les salariés des sites de Stellantis Auto SAS. Elles s'appuient pour cela sur des partenariats forts, établis avec des grandes entreprises qui recrutent ou des grands donneurs d'ordre au niveau régional ou national capables de s'engager sur plusieurs années en raison de leurs programmes d'investissement.

Elles matérialisent l'engagement durable du groupe Stellantis dans la sécurisation des parcours à l'extérieur de l'entreprise conformément aux engagements résultant de l'accord sur la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels et peuvent s'inscrire dans le cadre d'une transition collective.

Elles engagent tous les acteurs et partenaires des territoires autour des sites de Stellantis Auto SAS dans une dynamique de mobilité inter-entreprises et inter-filières en proposant une reconversion efficace des parcours ciblés sur des emplois « porteurs ».

Elles combinent pour cela des financements internes et externes en les rapprochant au plus près des collaborateurs concernés par une reconversion-action, afin de garantir une utilisation efficace et ciblée des fonds de formation et de reconversion.

### ➤ **Les missions des Plateformes Territoriales de Mobilité et de Transitions Professionnelles (PTMTP)**

La PTMTP permet de partager l'information de manière étendue, précise et la plus complète entre tous les acteurs du développement économique autour des territoires associés aux sites de Stellantis Auto SAS sur les besoins de recrutements externes à moyen et long termes et les besoins en formation associés.

Elle permet une action conjointe et coordonnée des acteurs économiques publics et privés concernés par le recrutement moyen et long termes sur le territoire (DREETS, régions, associations professionnelles (en tout premier lieu l'UIMM), syndicats professionnels, organismes consulaires et organismes professionnels de recrutement) pour réussir les reconversions des salariés de Stellantis Auto SAS, en particulier les salariés positionnés sur les métiers fragilisés référencés dans les ODM comme des métiers sensibles. La liste des métiers fragilisés en annexe 5 est déterminée par les ODM deux fois par an. Elle peut être consultée à tout moment à l'adresse suivante : [http://docinfogroupe.inetpsa.com/ead/doc/ref.01455\\_16\\_00128/v.dp/pj](http://docinfogroupe.inetpsa.com/ead/doc/ref.01455_16_00128/v.dp/pj).

Elle communique auprès des instances territoriales publiques de l'état d'avancement de ses initiatives.

Elle permet la mise en place, sous l'égide du groupe Stellantis, d'un mécanisme opérationnel et pérenne de reconversion qui sécurise les parcours des salariés du groupe.

La PTMTP peut mettre à disposition des entreprises du territoire, pour une durée limitée et notamment dans le cadre de missions, des salariés volontaires du groupe afin de favoriser le développement des entreprises du territoire en participant à un projet structurant pour lequel les salariés du groupe apportent leurs compétences dans le cadre d'une mobilité externe sécurisée.

La PTMTP permet, en relation avec la branche professionnelle (notamment UIMM), de mutualiser les besoins de formation professionnelle des jeunes et d'accompagner notamment l'intégration professionnelle sur le territoire de jeunes alternants issus de la filière automobile.

Par ailleurs, il est précisé que les actions des PTMTP prévues ou réalisées (dont celles pour accompagner les salariés dans une reconversion vers les entreprises recruteuses) seront présentées localement lors des ODM ou commissions de suivi.

### **Comment les PTMTP sont-elles organisées ?**

Les PTMTP sont organisées au niveau régional et sont animées par la Direction des Ressources Humaines du groupe Stellantis en cohérence avec les acteurs économiques publics et privés concernés par le recrutement moyen et long terme sur le territoire. Elles s'appuient en particulier sur le réseau des Délégations Régionales de l'UIMM.

La mise en place de Plateformes Territoriales de Mobilité et de Transition Professionnelle, outil innovant de sécurisation de l'emploi. Ce dispositif regroupe aujourd'hui dans l'ensemble des régions où Stellantis est implanté, - la Bretagne, la Bourgogne Franche-Comté, le Grand-Est, les Hauts de France, l'Île-de-France et la Normandie, les actions destinées à favoriser les reconversions professionnelles et à former les jeunes aux métiers de demain. A titre d'exemple, ce dispositif a d'ores et déjà permis de rapprocher des collaborateurs du groupe dans des secteurs comme le luxe, la chimie, la sécurité, le transport ou la menuiserie.

### ***Le Passeport de Transition Professionnelle (PTP)***

- **Principes**

Tout en donnant au salarié les moyens de réussir son intégration professionnelle au sein d'une entreprise partenaire de la Plateforme Régionale au travers d'un parcours complet de formation, le passeport sécurise son projet professionnel, en lui offrant la possibilité de revenir chez Stellantis Auto SAS, en cas d'échec aux formations ou de rupture de la période probatoire, à l'initiative du nouvel employeur ou à son initiative.

- **Sélection par l'entreprise partenaire**

La sélection des candidats est effectuée par l'entreprise partenaire en fonction de ses propres processus et critères de recrutement, dans le respect des lois et règlements en vigueur.

L'entreprise partenaire analyse notamment la capacité du salarié à suivre un parcours de reconversion qui prévoit un minimum de 100 heures de formation. Il aura été établi conjointement avec Stellantis Auto SAS et l'entreprise partenaire.

Le cursus de formation devra permettre au salarié d'acquérir les compétences de base exigées pour tenir l'emploi proposé.

Au terme du processus de recrutement et dans un délai d'un mois maximum, l'entreprise partenaire informe le candidat du résultat positif ou négatif de son entretien de recrutement.

- **Modalités du Passeport de Transition Professionnelle**

Après validation de sa candidature par le nouvel employeur, matérialisée par une promesse d'embauche sous contrat de travail à durée indéterminée, et définition du programme de formation, le salarié bénéficie du passeport de transition professionnelle, pour la durée du cursus de formation, dans la limite de 24 mois au maximum, prolongée le cas échéant par une période de mobilité probatoire.

Le salarié candidat à la mesure positionné en sensible rencontre un Conseil en Evolution Professionnelle (CEP), préalablement à son entrée dans la mesure.

Une convention signée par Stellantis Auto SAS, l'entreprise partenaire et le salarié, fixera les obligations incombant à chaque partie pendant le déroulement de la formation.

Pendant la période de formation, le salarié pourra être amené à suivre un stage pratique chez l'entreprise partenaire.

Pendant cette période, le salarié demeure lié à Stellantis Auto SAS mais son contrat de travail est suspendu. Le salarié bénéficie du maintien de sa rémunération habituelle pendant l'ensemble du congé, par référence à ses horaires contractuels. Le salarié est considéré comme stagiaire de la formation professionnelle.

A l'issue de la formation, le salarié bénéficie d'une période de mobilité probatoire correspondant à la période d'essai, sans excéder 6 mois. Cette période ouvre la possibilité au salarié de tester le poste et l'environnement de travail chez le nouvel employeur.

Dans l'hypothèse où le salarié suit un stage pratique dans l'entreprise d'accueil, la durée de celui-ci pourra le cas échéant être déduite de la période d'essai.

- **Rupture du contrat de travail Stellantis Auto SAS**

Dans le cadre de la transition professionnelle, le salarié signera avec l'entreprise partenaire son nouveau contrat de travail qui prendra effet à la fin de la période mobilité probatoire. Pendant cette période, correspondant à la période d'essai au sein de l'entreprise partenaire, le contrat de travail avec Stellantis Auto SAS est suspendu.

A l'issue de sa formation, le salarié se verra proposer une rupture conventionnelle collective au plus tard trois semaines avant la fin de la formation pour fluidifier la transition vers le nouvel emploi.

Le salarié pourra, soit accepter la rupture conventionnelle collective dans les conditions prévues au titre 2 de la 2<sup>e</sup> partie du présent accord, soit se verra proposer la réintégration dans son dernier emploi ou un emploi équivalent au sein de Stellantis Auto SAS.

- **Modalités financières du départ**

En cas de rupture conventionnelle collective, les sommes versées au moment de la rupture du contrat de travail seront identiques à celles applicables dans le cadre du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences en cas de mesure de mobilité externe auprès d'un autre employeur.

## **Article 4.2 Les passerelles de reconversion énergétique dans le cadre « Transco 1 »**

### **1- Conditions d'éligibilité**

Pour être éligible à la mesure du présent titre, le salarié doit remplir les conditions suivantes :

- être salarié en contrat à durée indéterminée au sein de la société Stellantis Auto SAS,
- être dans l'incapacité de liquider sa retraite de base de la sécurité sociale à taux plein dans les 12 mois suivant la sortie des effectifs,
- pour les salariés qui ne relèvent pas de l'établissement de Douvrin :
  - o avoir une ancienneté au sein du Groupe au moins égale à 5 ans ;

- ne pas être positionné sur un métier en tension, sur un métier appartenant à la filière expertise, sur une des compétences stratégiques identifiées lors de l'Observatoire des Métiers (ODM).

- sont exclus les cadres supérieurs, les cadres dirigeants et les salariés expatriés.

Les salariés volontaires et qui remplissent les conditions suscitées sont éligibles au dispositif du présent article sur la base du simple volontariat.

Afin de connaître le classement de son métier (sensible / à l'équilibre / en tension), le salarié pourra se référer aux conclusions de l'Observatoire Des Métiers (ODM) qui se réunit tous les semestres au niveau central et local dans les conditions prévues par le chapitre 1 du titre 1 de l'accord GEPP du 4 décembre 2023.

La liste des métiers fragilisés ou « sensibles » est en annexe 5 du présent accord. Elle est actualisée tous les semestres au vu des conclusions des ODM.

A l'issue des ODM locaux, chaque semestre, le salarié recevra par e-mail ou par courrier le classement de son métier. La liste des métiers fragilisés ou « sensibles » peut être consultée à tout moment à l'adresse suivante : [http://docinfogroupe.inetpsa.com/ead/doc/ref.01455\\_16\\_00128/v.dp/pj](http://docinfogroupe.inetpsa.com/ead/doc/ref.01455_16_00128/v.dp/pj).

## 2- La passerelle de reconversion énergétique

La passerelle de reconversion énergétique a pour ambition de proposer aux salariés volontaires et bénéficiant d'une promesse d'embauche délivrée par l'entreprise ACC, un parcours de formation individualisé permettant d'assurer leur employabilité au sein d'ACC sur des métiers porteurs, en particulier les salariés positionnés sur les métiers fragilisés référencés dans les ODM comme des métiers sensibles. La liste des métiers fragilisés en annexe 5 est déterminée par les ODM deux fois par an.

Cette passerelle s'appuie sur le partenariat établi entre Stellantis Auto SAS et ACC, et des organismes de formations, en proposant des parcours de formation ciblés en adéquation avec les besoins d'ACC. A ce titre, l'entreprise pourra solliciter les aides au financement de ces parcours de formation dans le cadre du dispositif Transitions collectives -Transco, si le salarié et le parcours remplissent les conditions d'éligibilité, notamment, si le salarié occupe un emploi sensible pour occuper un métier qualifié comme porteur.

Après validation de sa candidature par ACC, matérialisée par une promesse d'embauche sous contrat de travail à durée indéterminée, la passerelle de reconversion est construite de manière conjointe entre Stellantis Auto SAS et ACC pour la détermination des formations à suivre par le salarié.

Une convention signée entre Stellantis Auto SAS, ACC et le salarié fixera les obligations incombant à chaque partie pendant le déroulement de la formation.

Le parcours de formation se décompose en deux périodes :

- une première période de formation théorique et pratique au sein d'organismes de formation ;
- une seconde période de formation au sein d'ACC, notamment au poste de travail.

Ce parcours est composé de 400 heures de formation en moyenne pour une durée prévisionnelle de 4 mois. Sa durée pourra être aménagée en fonction des besoins de formation du salarié, déterminé avec l'aide du Conseil en Evolution Professionnelle (CEP).

Cependant, les parties conviennent à titre dérogatoire, que les salariés volontaires pour suivre les modules de formation du socle du CLÉA (certificat de connaissances et des compétences professionnelles), afin de renforcer leurs connaissances générales. Une évaluation préalable permettra de positionner le salarié sur ses connaissances actuelles et d'ajuster le cursus en conséquence.

Pendant toute la durée de la passerelle, le contrat de travail du salarié est suspendu. Il bénéficie du statut de stagiaire de la formation professionnelle pendant sa formation. Le salarié bénéficie du maintien de sa rémunération habituelle pendant toute la période de formation, par référence à ses horaires contractuels. Le salarié continue d'acquérir des congés payés, et continue à relever des régimes de complémentaire santé et de prévoyance Stellantis Auto SAS. Les frais de déplacement éventuels seront à la charge de Stellantis Auto SAS.

A l'issue de sa formation, le salarié se verra proposer une rupture conventionnelle collective au plus tard trois semaines avant la fin de la formation pour fluidifier la transition vers le nouvel emploi.

Le salarié pourra, soit accepter la rupture conventionnelle collective dans les conditions prévues au titre 3 de la 2<sup>e</sup> partie du présent accord, soit se verra proposer la réintégration dans son dernier emploi ou un emploi équivalent au sein de Stellantis Auto SAS.

## Chapitre 5 : Dispositif de maintien dans l'emploi des salariés « âgés »

### Article 1 : Dispositifs de maintien dans l'emploi des salariés « âgés »

#### ❖ Le congé sénior

##### Conditions d'éligibilité :

Pour être éligible aux mesures du présent chapitre, le salarié doit remplir les conditions cumulatives suivantes :

- être salarié en contrat à durée indéterminée,
- avoir une ancienneté au sein du groupe au moins égale à 1 an,
- pouvoir liquider la retraite de base de la sécurité sociale à taux plein à l'issue du congé senior,
- appartenir à une catégorie professionnelle éligible dans le cadre de l'Observatoire Des Métiers sauf dispositions particulières décrites ci-dessous,
- sont exclus les *Senior Vice-President*, les *Executive Vice-President*, les salariés expatriés, les salariés aux compétences unitaires (inférieur à 10) au sein de leur établissement positionnés sur un métier en tension, les maîtres-experts, les salariés identifiés sur une des compétences stratégiques et les salariés positionnés sur un métier en tension, sauf dispositions particulières décrites ci-dessous,
  - o les salariés identifiés sur une des compétences stratégiques sont en principe exclus. Par exception, l'éligibilité pourra être accordée sur la base du double volontariat.
  - o les salariés positionnés sur un métier en tension sont en principe exclus. Par exception, la direction pourra ouvrir ces mesures aux salariés en tension d'une direction pour une période de 3 mois qui pourra le cas échéant être renouvelée. Les organisations syndicales signataires seront informées de la date d'ouverture, des métiers, des sites et directions concernés ; de la même manière en cas d'arrêt anticipé de la mesure, les organisations syndicales signataires seront informées 8 jours avant. L'information sera communiquée aux personnes éligibles par la Direction concernée. Pour assurer le partage des compétences et la transmission des savoirs, l'entrée effective dans le congé senior des salariés en tension respectera un délai d'au moins 2 mois entre l'adhésion et le début du congé.

Par ailleurs, sont éligibles au dispositif de maintien dans l'emploi des salariés âgés :

- les salariés dont la classification de l'emploi correspond à B3:
  - Sur les sites en sureffectif de cette population, à tous les salariés dont la classification de l'emploi est B3.
  - Sur les autres sites (pas de sureffectif de cette population), à tous les salariés dont la classification de l'emploi est B3 qui sont :
    - En situation de handicap reconnu,
    - Ayant un problème important d'employabilité, sur la base du double volontariat (validation de la hiérarchie),
    - En situation d'inadéquation. Un salarié est en situation d'inadéquation dès lors que sa situation nécessite un accompagnement pour trouver une meilleure adéquation par rapport à la fonction ou au poste occupé.
    - Dans le cadre du principe de substitution, sur la base du double volontariat.

La notion de problème important d'employabilité s'apprécie sur la base des restrictions médicales imposées par le médecin du travail et les conséquences de ces dernières sur la capacité du salarié à occuper son poste de travail.

Les salariés en reprise thérapeutique ou en invalidité 1<sup>ère</sup> catégorie peuvent bénéficier, suivant la classification de leur métier, des mesures seniors.

- les salariés dont la classification de l'emploi est comprise entre B4 et C6 positionnés :
  - sur un métier sensible au sens de la définition donnée par l'Observatoire des Métiers et des Compétences,
  - sur un métier à l'équilibre par application du principe de substitution,
  - en cas de problème important d'employabilité (tel que défini ci-dessus) ou de situation d'inadéquation. Un salarié est en situation d'inadéquation dès lors que sa situation nécessite un accompagnement pour trouver une meilleure adéquation par rapport à la fonction ou au poste occupé.
  
- les salariés dont la classification de l'emploi est  $\geq$  D7 (y compris les Cadres) :
  - sur un métier sensible au sens de la définition donnée par l'Observatoire des Métiers et des Compétences,
  - sur un métier à l'équilibre par application du principe de substitution,
  - en situation d'inadéquation. Un salarié est en situation d'inadéquation dès lors que sa situation nécessite un accompagnement pour trouver une meilleure adéquation par rapport à la fonction ou au poste occupé,
  - pour les salariés de 58 ans et plus en horaire de journée dont l'activité n'est liée ni à un moyen physique ni à la production, quelle que soit la classification du métier occupé au sens donné par l'Observatoire des Métiers et des Compétences,
  - sont exclus quel que soit leur âge, les *Seniors Vice-President*, les *Executives Vice-President*, les salariés expatriés, les maîtres-experts, et les salariés aux compétences unitaires (inférieur à 10) au sein de leur établissement positionnés sur un métier en tension.

Les congés de maintien dans l'emploi des salariés « âgés » détaillés ci-dessous concernent tous les sites de Stellantis Auto SAS.

Pour assurer le bon fonctionnement du service ou de l'atelier, et le cas échéant, faciliter les relais en termes de compétences et de tutorat, l'entrée effective dans le congé de maintien dans l'emploi des salariés âgés peut être différée, pour permettre un étalement des départs, s'ils sont réalisés sur une même période.

Le congé de maintien dans l'emploi se traduit par une dispense totale d'activité professionnelle, dès le premier jour d'entrée dans la mesure, quelle que soit l'activité principale de l'établissement (industrielle, tertiaire ou R&D).

Il est par ailleurs précisé que les demandes des salariés sollicitant le positionnement du solde des congés issus de leurs compteurs individuels avant la liquidation de leur retraite à taux plein seront étudiées en fonction des besoins liés à l'organisation du travail.

Sur la base du volontariat, Stellantis Auto SAS pourra également proposer des périodes de reprise d'activité, en lien avec les compétences du salarié, dans le cadre de projets ou de l'accompagnement des jeunes (tutorat, ...). Dans ce cas, Stellantis Auto SAS reprendra le versement de la rémunération du salarié pour la période travaillée.

### ***Aide de l'Espace de Mobilité et de Développement Professionnel et du cabinet de reclassement***

Pour les salariés désireux d'avoir une activité professionnelle pendant leur congé senior, le cabinet de reclassement pourra réaliser une prestation de conseil à la recherche d'activité.

Afin de bénéficier de cette aide, un courrier personnalisé sera adressé aux potentiels bénéficiaires pour leur communiquer les éléments utiles à leur bonne information.

### ***Durée du congé et garantie de ressources :***

Pour les salariés (quelle que soit la classification de leur emploi) éligibles dans les conditions susvisées, la durée du congé s'inscrit dans une période comprise entre 1 mois et 36 mois au maximum.

Le salarié perçoit une garantie de ressources égale à 70% de la rémunération moyenne mensuelle déterminée ci-après.

Afin d'assurer aux salariés un minimum de ressources, Stellantis Auto SAS garantit un plancher de ressources fixé à 1 850€ bruts en moyenne sur 12 mois, pour un salaire brut de référence temps plein établi sur 12 mois avant le départ en congé.

Pour un salarié travaillant à temps partiel avant l'entrée dans la mesure, une valeur « plancher » forfaitaire et proratisé est appliquée. Elle est fixée à 1 490€ brut par mois.

### ***Allongement exceptionnel de la durée du congé :***

Avant l'entrée dans la mesure, le salarié peut décider d'augmenter la durée de son congé dans la limite de 6 mois. Dans ce cas, l'indemnité mensuelle telle que calculée ci-dessus est réduite à due proportion, à coûts constants pour l'employeur. À cet égard, il est précisé que le plancher de ressources susvisé n'est pas applicable en cas d'allongement exceptionnel de la durée du congé.

Pendant la dispense d'activité, le salarié a la possibilité de compléter cette garantie de ressources par la monétisation des droits issus de ses compteurs individuels, sans excéder 100% de la garantie et sous la forme d'un lissage, sur tout ou partie du congé. La décision du salarié doit être prise avant le départ en congé.

Le salarié doit apporter la preuve qu'il peut justifier de la liquidation d'une pension de retraite à taux plein à l'issue du congé.

La sortie de la mesure se fait dans le cadre d'un départ volontaire en retraite (versement de l'Indemnité de Départ Volontaire en Retraite).

L'Indemnité de Départ Volontaire en Retraite versée sera calculée sur la base de la rémunération perçue au titre des 12 derniers mois d'activité précédant l'entrée dans la mesure. Elle sera assujettie à cotisations sociales dans les conditions prévues par le code de la sécurité sociale.

Si de nouveaux textes relatifs au calendrier des retraites induisent un décalage entre la date prévisible de départ en retraite et la durée d'adhésion maximale aux mesures précitées, les signataires conviennent de se rencontrer pour examiner d'éventuels ajustements.

Pour ces salariés éligibles à un départ à la retraite pendant la période d'application du présent accord, le solde sera établi, lors de la rupture du contrat de travail, en effaçant l'intégralité des heures négatives. Cette mesure est applicable à tous les salariés, quelle que soit la classification de leur emploi.

- **Majoration de l'Indemnité de Départ Volontaire en Retraite**

En sortie de dispositif, les salariés feront liquider une pension de retraite de base à taux plein. Ils bénéficieront du versement de l'Indemnité de Départ Volontaire en Retraite, majorée de 20 %.

Le montant de l'Indemnité de Départ Volontaire en Retraite incluant la majoration ne pourra pas être inférieur à un mois du salaire de référence brut.

Prise en charge des cotisations salariales aux régimes vieillesse et protection sociale :

Stellantis Auto SAS prendra en charge l'écart de cotisations salariales et patronales entre un salaire reconstitué à temps plein (salaire de gestion) et le salaire effectivement perçu.

Sont concernés les cotisations salariales et patronales :

- du régime d'assurance vieillesse de la Sécurité Sociale,
- des régimes de retraite AGIRC et ARRCO,
- du régime de retraite STELLANTIS PERO (Plan Epargne Retraite Obligatoire),
- des régimes frais de santé et prévoyance.

- **Aide au rachat de trimestres de retraite**

Le salarié peut décider de racheter des trimestres manquants de retraite en vue de son départ en retraite.

Dans ce cas, une aide sera versée au salarié à hauteur de 1000 € bruts par trimestre dans la limite de 6 trimestres.

Par ailleurs, les droits RTT issus des compteurs individuels pourront être monétisés, y compris dans le cadre d'un départ direct à la retraite.

Cette indemnité complémentaire ne peut être supérieure à la somme que le salarié aura engagée pour procéder au rachat d'un maximum de six trimestres validés.

Les salariés concernés devront apporter la preuve de ce rachat de trimestres par tout document justificatif. Le salarié pourra par exemple demander une attestation à la CNAV ou à la CARSAT prouvant le rachat de trimestres.

## ❖ Temps partiel de fin de carrière

### **Conditions d'éligibilité :**

Pour être éligible à la mesure Temps Partiel de fin de Carrière, le salarié doit remplir les conditions cumulatives suivantes :

- être positionné sur un emploi dont la classification est  $\geq$  D7 en horaire de journée dont l'activité n'est liée ni à un moyen physique ni à la production,
- être salarié en contrat à durée indéterminée,
- être âgé d'au moins 58 ans,
- avoir une ancienneté au sein du groupe au moins égale à 2 ans ,
- sont exclus quel que soit leur âge, les *Seniors Vice-President*, les *Executives Vice-President*, les salariés expatriés, les salariés aux compétences unitaires (inférieur à 10) au sein de leur établissement positionnés sur un métier en tension, les maitres-experts, et les salariés identifiés sur une des compétences stratégiques sauf double volontariat.

### **Durée du temps partiel de fin de carrière :**

Le temps partiel de fin de carrière est mis en place par la signature d'un avenant au contrat de travail, d'une durée d'un an, renouvelable par tacite reconduction, pouvant aller jusqu'à la liquidation de la retraite à taux plein.

Les salariés disposant d'un avenant à temps partiel et qui souhaiteraient bénéficier d'un avenant à temps partiel de fin de carrière, pourront y souscrire dès le terme de leur avenant en cours de validité ou pour les avenants à durée indéterminée à l'issue du préavis indiqué.

Le salarié éligible à une mesure de congé sénior pendant le temps partiel de fin de carrière, pourra y adhérer, l'avenant de dispense d'activité se substituera à l'ensemble des derniers avenants conclus précédemment.

### **Réduction d'activité et garantie de ressources :**

- **Pour les salariés non-cadres éligibles :**

La durée du travail du salarié ayant adhéré à la mesure du Temps Partiel de Fin de Carrière est fixée à 80% sur la base d'un horaire de travail hebdomadaire à temps plein de 35 heures effectif, auxquelles s'ajoutent 1 heure 45 minutes au-delà de l'horaire de 35 heures afin de dégager, sur une année complète, 11 jours non travaillés. Cette réduction du temps de travail se traduit par un aménagement hebdomadaire de la durée du travail, toute autre forme d'aménagement étant exclue.

Cette réduction du temps de travail à 80% sera rémunérée à 90% du salaire mensuel brut.

Prise en charge des cotisations salariales aux régimes vieillesse et protection sociale : Stellantis Auto SAS prendra en charge l'écart de cotisations salariales et patronales entre un salaire reconstitué à temps plein (salaire de gestion) et le salaire effectivement perçu.

Sont concernés les cotisations salariales et patronales :

- du régime d'assurance vieillesse de la Sécurité Sociale,
- des régimes de retraite AGIRC et ARRCO,
- du régime de retraite STELLANTIS PERO (Plan Epargne Retraite Obligatoire),

- des régimes frais de santé et prévoyance.

Le salarié à temps partiel peut réaliser des heures complémentaires, avec l'autorisation préalable de sa hiérarchie, sous deux conditions cumulatives :

- le volume d'heures complémentaires ne doit pas représenter plus de 20% de la durée contractuelle (durée hebdomadaire ou mensuelle) ;
- le volume d'heures complémentaires ne doit pas porter le temps de travail à 35 heures hebdomadaires de temps de travail effectif.

- **Forfait jours réduit**

Pour les salariés couverts par une convention de forfait en jours ayant adhéré au présent dispositif, une réduction du nombre de jours travaillés pourra être convenue d'un commun accord entre ces salariés et l'employeur. Cette réduction donnera lieu à la conclusion d'un avenant au contrat de travail, précision faite que ladite réduction du temps de travail se traduit par un aménagement hebdomadaire, toute autre forme d'aménagement étant exclue.

Cette réduction du temps de travail à 80% sera rémunérée avec une mensualité égale à 90%. Cela correspond à un forfait jour réduit à 175 jours de travail par an.

Prise en charge des cotisations salariales aux régimes vieillesse et protection sociale : Stellantis Auto SAS prendra en charge l'écart de cotisations salariales et patronales entre un salaire reconstitué à temps plein (salaire de gestion) et le salaire effectivement perçu.

Sont concernés les cotisations salariales et patronales :

- du régime d'assurance vieillesse de la Sécurité Sociale,
- des régimes de retraite AGIRC et ARRCO,
- du régime de retraite STELLANTIS PERO (Plan Epargne Retraite Obligatoire),
- des régimes frais de santé et prévoyance.

- ❖ **Entretien de fin de carrière**

L'entreprise met en place un entretien de préparation à la retraite avec un consultant spécialisé. Cet entretien a pour vocation d'une part d'éclairer en amont le salarié sur sa situation professionnelle, afin de vérifier son relevé de carrière, en cas d'anomalie le salarié pourra procéder aux démarches de régularisation auprès des organismes compétents. D'autre part, cet entretien permettra de faire le point sur l'éligibilité du salarié aux dispositifs d'aménagement de fin de carrière au sein de l'entreprise, il s'adressera systématiquement à l'ensemble des salariés dont la classification de l'emploi est  $\geq$  D7, à partir de 58 ans.

Cet entretien de préparation à la retraite intervient en complément des animations réalisées par le service social des établissements qui s'adressent à toutes les populations.

- ❖ **Mécénat de compétences**

En 2023, Stellantis a lancé le programme Motor Citizens consistant en l'octroi d'une journée de congé par an aux salariés, dédiée à s'investir auprès d'une association.

Au-delà de cette forme de bénévolat spontanée, les associations avec lesquelles des échanges ont été menés ont partagé des besoins importants sur des initiatives à plus long terme.

Dans ce cadre, tenant également compte du recul de l'âge de départ à la retraite et de l'importance de l'emploi des seniors, au regard notamment de la transmission des savoirs et des compétences, tant en interne qu'à l'externe, Stellantis a décidé d'expérimenter le mécénat de compétences.

### ***Définition et fonctionnement du dispositif :***

Le dispositif du mécénat de compétences, lequel concourt à la rencontre de deux univers : l'entreprise et les organismes d'intérêt général, permet d'une part, au salarié qui s'engage dans une association de donner un nouveau sens à ses compétences ; d'autre part, à l'organisme d'intérêt général d'avoir accès à des domaines d'expertise en vue de mieux structurer ses projets d'avenir.

Le mécénat de compétences est réalisé sous la forme d'un prêt de main d'œuvre. Ainsi, l'entreprise met un ou plusieurs salariés à disposition d'un organisme d'intérêt général éligible au mécénat, auprès duquel ils vont mobiliser pendant un temps leurs compétences.

### ***Conditions d'éligibilité :***

Pour être éligible au mécénat de compétences, le salarié doit remplir les conditions cumulatives suivantes :

- être salarié en contrat à durée indéterminée,
- avoir une ancienneté au sein du groupe au moins égale à 5 ans,
- être positionné sur un emploi dont la classification est  $\geq$  D7 en horaire de journée dont l'activité n'est liée ni à un moyen physique ni à la production
- pouvoir liquider la retraite de base de la sécurité sociale à taux plein à l'issue du mécénat de compétences.

Il est en outre précisé que la mise en œuvre de ce dispositif, nouveau au sein de l'entreprise, est limitée à 50 personnes sur la période d'application du présent accord.

### ***Mise en œuvre du dispositif :***

- **Durée**

Le salarié en fin de carrière pourra s'investir à temps plein dans une association au cours d'une durée maximale de 6 mois précédant immédiatement son départ volontaire à la retraite.

- **Choix de l'association**

Les parties s'accordent sur le fait que l'association au sein de laquelle le salarié sera mis à disposition dans le cadre d'un mécénat de compétences doit être en lien tant avec les aspirations du salarié et le projet dans lequel ce dernier souhaite s'investir qu'avec les valeurs de l'entreprise.

Dans ce cadre, il est précisé qu'un répertoire d'associations, conformes aux règles de conduite et d'éthique en vigueur au sein de l'entreprise, sera communiqué au salarié afin qu'il puisse identifier l'association dans laquelle il souhaite s'inscrire au titre du mécénat de compétences.

- **Formalisme**

Afin de bénéficier du dispositif, le salarié devra faire une demande initiale auprès de l'EMDP 2 mois avant la date de mise à disposition envisagée.

Un avenant au contrat de travail et une convention de mécénat sont respectivement conclus avec le salarié et l'organisme.

- **Rémunération**

La rémunération du salarié mis à disposition dans le cadre d'un mécénat de compétences sera maintenue à 100 %.

## **Article 2 : Spécificité pour les salariés pouvant bénéficier immédiatement d'un avantage vieillesse**

Les salariés quel que soit leur statut et le positionnement de leur métier et qui peuvent immédiatement bénéficier d'un avantage vieillesse, ne sont pas éligibles aux mesures susvisées.

Néanmoins, les salariés ont la possibilité de demander la liquidation d'une pension retraite à taux plein.

A ce titre, les salariés qui demanderont la liquidation de leur droit à retraite dans les 3 mois suivant la date à partir de laquelle ils peuvent bénéficier de leur retraite de base à taux plein se verront verser une indemnité supplémentaire incitative de trois mois du salaire brut de référence.

Cette indemnité supplémentaire sera versée exclusivement en cas de départ direct à la retraite, excluant les salariés qui bénéficieraient d'une mesure d'aménagement de fin de carrière inscrite dans le présent accord ou au titre des dispositifs précédents.

L'indemnité versée sera assujettie à cotisations sociales dans les conditions prévues par le code de la sécurité sociale.

Il est par ailleurs précisé que les demandes des salariés sollicitant le positionnement du solde des congés issus de leurs compteurs individuels avant la liquidation de leur retraite à taux plein seront étudiées en fonction des besoins liés à l'organisation du travail.

## Chapitre 6 : Le congé de Longue Durée

### Article 1 : Principes

L'entreprise entend favoriser, par un dispositif d'aides, les congés de longue durée. Ces congés constituent un levier d'ajustement des emplois et des compétences, ainsi qu'une alternative à l'activité partielle, pendant une période de transformations industrielles et de redressement du groupe. Ils permettent également de sécuriser les salariés dans leur emploi.

Le congé longue durée pourra être établi pour une durée de 12 ou 24 mois, qu'il conviendra de déterminer lors de la signature de l'avenant.

Pendant toute la durée du congé, le contrat de travail du salarié est suspendu. Ce dernier reste inscrit aux effectifs de Stellantis Auto SAS.

Le cas échéant, le salarié informe son gestionnaire de carrière de l'exercice d'une activité professionnelle externe.

Pendant la période de congé, le salarié doit respecter son obligation de loyauté à l'égard de l'Entreprise.

A l'issue du congé, le salarié réintègrera son emploi ou un emploi similaire (au sens de la Convention Collective Nationale de la Métallurgie) au sein de Stellantis Auto SAS dans son établissement d'origine (sauf impossibilité lié au transfert collectif des emplois vers un autre établissement).

Le congé de longue durée pourra être rompu de manière anticipée, c'est-à-dire avant l'échéance de ce dernier, dans la seule hypothèse de l'adhésion du salarié à une mesure de mobilité externe sécurisée, voire à un congé senior, sous réserve de l'ouverture d'un dispositif validé par l'administration.

Le congé de longue durée est formalisé par voie d'avenant au contrat de travail.

### Article 2 : Eligibilité

Les règles d'éligibilité à ce congé sont identiques à celles applicables aux mesures de mobilité sécurisées externes prévues à l'article 1 du titre 2 de la 2<sup>ème</sup> partie du présent accord.

### Article 3 : Mesures d'accompagnement

Le salarié bénéficie d'un maintien de son ancienneté et des avantages liés pendant toute la période du congé de longue durée. Il n'acquerra pas de congés payés légaux, ni de congés d'ancienneté.

Il continue également à bénéficier des garanties collectives de l'Entreprise, soit la complémentaire santé (cotisations prélevées sur la base d'un salaire fictivement reconstitué à 100%) et la prévoyance.

Dans le cadre d'un congé de longue durée de 12 mois, le salarié est rémunéré à hauteur de 1 000 euros bruts par mois.

Dans le cadre d'un congé de longue durée de 24 mois, le salarié est rémunéré à hauteur de 600 euros bruts par mois.

Cette rémunération donne lieu à l'établissement d'un bulletin de paie. Si pendant la période du congé, le salarié travaille pour le compte d'un autre employeur, le versement de la rémunération n'est pas suspendu. Une prime d'incitation correspondant à 3 mois du salaire brut de référence sera également versée au salarié. Cette prime sera soumise aux cotisations légales en vigueur ainsi qu'à l'impôt sur le revenu. Le versement s'effectuera au moment du départ effectif en congé.

Le salarié interrompant de manière anticipée son congé longue durée comme évoqué ci-dessus, devra rembourser au prorata temporis de la durée restante à échoir cette prime d'incitation.

Le salarié cotise aux régimes de retraite générale et complémentaire sur la base de la rémunération versée. Cette rémunération permet de valider des trimestres d'assurance au régime général, par application de l'article R 351-9 du code de la sécurité sociale.

En cas d'adhésion à une mesure externe sécurisée, au cours du congé de longue durée, le montant de ladite prime sera déduit des indemnités de rupture. En revanche, le salarié bénéficiera des autres aides financières attachées à la mesure choisie.

Un salarié qui a déjà bénéficié d'un congé de longue durée ou d'un congé sabbatique au cours des 3 années précédentes, n'aura pas accès à cette mesure.

## Chapitre 7 : Modalités d'accompagnement spécifique dans le cadre de la mobilité des salariés de Stellantis Auto SAS vers E-Motors

Le Groupe souhaite poursuivre l'accompagnement spécifique mis en place pour les collaborateurs des sites situés à proximité de la joint-venture E-Motors, fruit d'un partenariat entre Stellantis et Nidec Leroy-Somer axé sur le développement de motorisations électriques, et le cas échéant, pour d'autres collaborateurs de l'entreprise.

Dans le cadre d'un transfert effectif et définitif à compter de la signature du présent accord et jusqu'au 31 août 2025 au plus tard, il sera versé au salarié en cas de transfert vers E-Motors une prime s'élevant à 7 500 euros brut.

Cette prime de transfert, sera versée sous réserve d'un transfert effectif et définitif, quelle que soit la classification du salarié, son ancienneté et son âge.

## 2<sup>ème</sup> partie : Ruptures conventionnelles collectives

Les mesures de ruptures conventionnelles collectives définies dans le présent chapitre s'inscrivent :

- soit dans le cadre du dispositif général (Titre 2),
- soit dans le cadre de la Passerelle de Transition Energétique, cadre de la mobilité vers ACC (Titre 3).

Elles obéissent aux principes déterminés dans le titre 1 ci-après.

### Titre 1 – Principes généraux applicables aux ruptures conventionnelles collectives

#### 1° Les modalités et conditions d'information du comité social et économique

Le Comité Social et Economique Central de Stellantis Auto SAS est informé de la signature de l'accord prévoyant les ruptures conventionnelles collectives.

L'information se fait au moyen d'un dépôt de l'accord signé par les partenaires sociaux dans la BDESE avant la transmission de l'accord signé à la DRIEETS pour validation, comme indiqué au chapitre 2, article 1 de la 1<sup>ère</sup> partie du présent accord.

Les Comités Sociaux et Economiques des Etablissements seront informés selon les mêmes modalités.

#### 2° Le nombre maximal de départs envisagés, de suppressions d'emplois associées, et la durée pendant laquelle des ruptures de contrat de travail peuvent être engagées sur le fondement de l'accord

En termes chiffrés, sur la période allant du lendemain de la validation par la DRIEETS au 31 août 2025 au plus tard, ces mesures se traduiraient par des prévisions de :

- ruptures conventionnelles collectives sous forme de projets externes, congés de mobilité, passeports de transition professionnelle estimées à 1300, auxquelles il conviendra d'ajouter 300 passerelles de reconversion énergétique.

Ces éléments sont déterminés au chapitre 1 de la 1<sup>ère</sup> partie du présent accord.

- Le nombre maximal de départs envisagés est fixé à 1300 sur la durée de l'accord.
- Les suppressions d'emploi associées pourraient atteindre au maximum 1300 postes pour la période précitée, et jusqu'à 300 postes au titre des passerelles de reconversion énergétique vers ACC.
- Les ruptures conventionnelles collectives peuvent être engagées pendant la durée d'application du présent accord, soit sur la période allant du lendemain de sa validation par la DRIEETS au 31 août 2025 au plus tard.

Il est rappelé que Stellantis Auto SAS s'engage à ne pas procéder à des licenciements pour atteindre les objectifs de suppression de postes envisagés au cours de la période d'application de l'accord.

### **3° Les conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier**

Pour être éligible à une mesure de rupture conventionnelle collective le salarié doit remplir les conditions fixées :

- à l'article 1 du titre 2 de la 2e partie du présent accord pour le dispositif général ;
- à l'article 1 du titre 3 de la 2e partie du présent accord pour la passerelle de reconversion énergétique ;

Il est précisé que pour connaître le classement de son métier (sensible / à l'équilibre / en tension), le salarié pourra se référer aux conclusions de l'Observatoire Des Métiers (ODM) qui se réunit tous les semestres au niveau central et local dans les conditions prévues par le chapitre 1 du titre 1 de l'accord GEPP du 4 décembre 2023.

La liste des métiers fragilisés ou « sensibles » est en annexe 5 du présent accord. Elle est actualisée tous les semestres au vu des conclusions des ODM.

A l'issue des ODM locaux, chaque semestre, le salarié recevra par e-mail ou par courrier le classement de son métier. La liste des métiers fragilisés ou « sensibles » peut être consultée à tout moment à l'adresse suivante : [http://docinfogroupe.inetpsa.com/ead/doc/ref.01455\\_16\\_00128/v.dp/pj](http://docinfogroupe.inetpsa.com/ead/doc/ref.01455_16_00128/v.dp/pj).

### **4° Les modalités de présentation et d'examen des candidatures au départ des salariés, comprenant les conditions de transmission de l'accord écrit du salarié au dispositif prévu par l'accord collectif**

L'Espace de Mobilité et Développement Professionnel s'attache à donner une information complète aux salariés sur l'ensemble des mesures de mobilité et des mesures de maintien dans l'emploi des salariés « âgés » proposées dans le Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences.

Le premier entretien d'accueil a pour objet de permettre au salarié d'exprimer ses attentes et d'exposer ses contraintes.

Le conseiller de l'Espace de Mobilité et Développement Professionnel sera ainsi en mesure de procéder au plus tôt à une analyse de la situation professionnelle du salarié afin de lui apporter rapidement l'assistance la plus adaptée.

Le salarié formalise sa demande d'adhésion par courrier simple remis en main propre à l'EMDP contre décharge datée.

L'EMDP examine au plus vite l'éligibilité du salarié. S'il n'est pas éligible, il recevra un courrier simple l'informant de son inéligibilité. S'il est éligible, l'EMDP prendra contact avec lui pour poursuivre le processus jusqu'à la signature de la convention de rupture, s'il est toujours volontaire.

### **4° bis Les modalités de conclusion d'une convention individuelle de rupture entre l'employeur et le salarié et d'exercice du droit de rétractation des parties**

31

XP  
JP OC  
FL BV

A compter du lendemain du jour de la signature de la convention de rupture dont le salarié reçoit un exemplaire le jour de la signature, celui-ci bénéficiera d'un délai de réflexion de 15 jours calendaires au cours duquel il pourra se rétracter.

Le salarié informera l'employeur de sa rétractation par courrier avec accusé de réception ou remis en main propre contre décharge ou par mail avec accusé de réception du responsable de l'EMDP.

Dans ce cas, la convention de rupture sera réputée non écrite et le salarié poursuivra son activité dans les conditions antérieures.

#### **5° Les modalités de calcul des indemnités de rupture garanties au salarié, qui ne peuvent être inférieures aux indemnités légales dues en cas de licenciement**

Dans tous les cas, l'indemnité versée en cas de rupture conventionnelle collective est au moins égale aux indemnités légales dues en cas de licenciement.

Ces indemnités sont fixées par l'article 3.4 du titre 2 de la 2<sup>e</sup> partie du présent accord pour les ruptures conventionnelles collectives intervenant dans le cadre général.

Pour les ruptures conventionnelles collectives intervenant dans le cadre des passerelles de transition énergétique, les indemnités sont fixées au titre 3 de la 2<sup>e</sup> partie du présent accord.

Pour déterminer la rémunération permettant de calculer le salaire de référence, il convient de tenir compte du salaire brut comprenant tous les éléments de rémunération à l'exclusion des remboursements de frais (ICH, transport, frais de déplacement...), des primes exceptionnelles de mobilité et autres prises en charge de frais pour les salariés expatriés revenus au cours des 12 mois précédant la signature de la convention, de l'intéressement, de la participation, des attributions gratuites d'actions et stocks options.

#### **6° Les critères de départage entre les potentiels candidats au départ**

Comme prévu au chapitre 1 de la 1<sup>ère</sup> partie du présent accord, en cas d'adhésions surnuméraires, le départage entre les différents candidats s'opérera sur les critères suivants :

- priorité sera donnée au salarié positionné sur un métier « sensible »,
- en cas d'arbitrage entre deux candidats positionnés sur des métiers « sensible », la priorité sera donnée au candidat qui aura adhéré en premier au dispositif RCC,
- en cas d'arbitrage nécessaire, priorité sera donnée au candidat ayant la plus grande ancienneté au sein du groupe.

#### **7° Des mesures visant à faciliter l'accompagnement et le reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents, telles que le congé de mobilité dans les conditions prévues aux articles L. 1237-18-1 à L. 1237-18-5, des actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion ou des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés**

Les mesures visant à faciliter l'accompagnement externes sont prévus dans les conditions suivantes :

- Les ruptures conventionnelles prévues dans le cas général :
  - o Pour les PTP (article 3.1 du titre 2 de la 2<sup>e</sup> partie) : les formations prévues dans le cadre du passeport de transition professionnelle,
  - o Pour le congé mobilité (article 3.2 du titre 2 de la 2<sup>e</sup> partie) : les formations et l'accompagnement prévu dans le cadre du congé de mobilité, qui pourra s'inscrire si les conditions sont réunies dans le dispositif Transco 2,
  - o Pour les mesures externes : les aides à la création d'entreprise,
  - o Les ruptures conventionnelles impliquant l'embauche au sein d'ACC au titre 3 de la 2<sup>e</sup> partie: les formations prévues dans le cadre de la passerelle de reconversion énergétique.

### **8° Les modalités de suivi de la mise en œuvre effective de l'accord portant rupture conventionnelle collective.**

Les Comités Sociaux et Economiques des établissements recevront une information lors de la réunion mensuelle du CSE. Ces Comités seront également consultés tous les semestres sur le nombre de ruptures par type de mesures prévues au Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences et par catégorie professionnelle. Cette consultation aura lieu au cours de la réunion ordinaire suivant celle du Comité Social et Economique Central.

## **Titre 2 – Dispositif général des mesures RCC**

### **Article 1- Catégories professionnelles éligibles aux mesures du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences**

#### ***Conditions d'éligibilité***

Pour être éligible aux mesures du présent chapitre, le salarié doit remplir les conditions cumulatives suivantes :

- être salarié en contrat à durée indéterminée ;
- avoir une ancienneté au sein du groupe au moins égale à 2 ans ;
- être dans l'incapacité de liquider sa retraite de base de la sécurité sociale à taux plein dans les 12 mois suivant la sortie des effectifs ;
- appartenir à une catégorie professionnelle éligible dans le cadre de l'observatoire des métiers ;
- sont exclus les « *Seniors Vice-President* », les « *Executives Vice-President* », les salariés expatriés, les experts, les maitres-experts, les salariés identifiés sur une des compétences stratégiques sauf double volontariat, les salariés positionnés sur un métier en tension ainsi que les salariés aux compétences unitaires (inférieur à 10) au sein de leur établissement positionnés sur un métier en tension, sauf dispositions particulières décrites ci-dessous.

#### ***Principes d'éligibilité***

Les règles d'éligibilité aux mesures du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences sont issues de l'accord relatif à la gestion des Emplois et des Parcours Professionnels et sont définies sur la

base des classifications des métiers issues des conclusions de l'Observatoire des Métiers et des Compétences.

Les salariés volontaires sont éligibles aux mesures du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences sur la base du simple volontariat pour les mesures de mobilité externe sécurisée, telles que définies à l'article 3 du présent titre, dans les conditions suivantes :

- les salariés dont la classification de l'emploi correspond à B3 :
  - Sur les sites en sureffectif de cette population, à tous les salariés dont la classification de l'emploi est B3.
  - Sur les autres sites (pas de sureffectif de cette population), à tous les salariés dont la classification de l'emploi est B3 qui sont :
    - En situation de handicap reconnu,
    - Ayant un problème important d'employabilité, sur la base du double volontariat (validation de la hiérarchie),
    - En situation d'inadéquation. Un salarié est en situation d'inadéquation dès lors que sa situation nécessite un accompagnement pour trouver une meilleure adéquation par rapport à la fonction ou au poste occupé.
    - Dans le cadre du principe de substitution, sur la base du double volontariat.

Le double volontariat s'entend du volontariat du salarié pour adhérer à la mesure (condition nécessaire pour l'ensemble des mesures) mais aussi de la validation du départ par la hiérarchie.

La notion de problème important d'employabilité s'apprécie sur la base des restrictions médicales imposées par le médecin du travail et les conséquences de ces dernières sur la capacité du salarié à occuper son poste de travail.

- Pour les salariés dont la classification de l'emploi est comprise entre B4 et C6 positionnés :
  - sur un métier sensible au sens de la définition donnée par l'Observatoire des Métiers et des Compétences,
  - sur un métier à l'équilibre par application du principe de substitution,
  - en cas de problème important d'employabilité (tel que défini ci-dessus) ou de en situation d'inadéquation. Un salarié est en situation d'inadéquation dès lors que sa situation nécessite un accompagnement pour trouver une meilleure adéquation par rapport à la fonction ou au poste occupé.
- Pour les salariés dont la classification de l'emploi est  $\geq$  D7 (y compris les Cadres) :
  - sur un métier sensible au sens de la définition donnée par l'Observatoire des Métiers et des Compétences,
  - sur un métier à l'équilibre par application du principe de substitution,
  - en situation d'inadéquation. Un salarié est en situation d'inadéquation dès lors que sa situation nécessite un accompagnement pour trouver une meilleure adéquation par rapport à la fonction ou au poste occupé,

- pour les salariés de 58 ans et plus en horaire de journée dont l'activité n'est liée ni à un moyen physique ni à la production, quelle que soit la classification du métier occupé au sens donné par l'Observatoire des Métiers et des Compétences,
- sont exclus quel que soit leur âge, les *Seniors Vice-President*, les *Executives Vice-President*, les salariés expatriés, les maitres-experts, les salariés aux compétences unitaires (inférieur à 10) au sein de leur établissement positionnés sur un métier en tension et les salariés identifiés sur une des compétences stratégiques sauf double volontariat.

Les mesures décrites dans le Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences ne doivent pas conduire les salariés à recourir directement au bénéfice de l'assurance chômage, sauf pour les créateurs ou repreneurs d'entreprise qui peuvent bénéficier des aides de ce régime, afin de sécuriser et viabiliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise.

Il est précisé que pour connaître le classement de son métier (sensible / à l'équilibre / en tension), le salarié pourra se référer aux conclusions de l'Observatoire Des Métiers (ODM) qui se réunit tous les semestres au niveau central et local dans les conditions prévues par le chapitre 1 du titre 1 de l'accord GEPP du 4 décembre 2023.

La liste des métiers fragilisés ou « sensibles » est en annexe 5 du présent accord. Elle est actualisée tous les semestres au vu des conclusions des ODM.

A l'issue des ODM locaux, chaque semestre, le salarié recevra par e-mail ou par courrier le classement de son métier. La liste des métiers fragilisés ou « sensibles » peut être consultée à tout moment à l'adresse suivante : [http://docinfogroupe.inetpsa.com/ead/doc/ref.01455\\_16\\_00128/v.dp/pj](http://docinfogroupe.inetpsa.com/ead/doc/ref.01455_16_00128/v.dp/pj).

## **Article 2 : Structures d'animation du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences**

L'accompagnement du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences est réalisé par une animation organisée par les Espaces de Mobilités et Développement Professionnel (EMDP), implantés sur chaque site de Stellantis Auto SAS. Les EMDP assurent un rôle d'information et de conseil auprès des salariés et des managers.

Le Dispositif comprend des mesures de mobilité externe sécurisée. La promotion de mesures de mobilité externe sécurisée ne trouvera une traduction concrète que si Stellantis Auto SAS est en mesure de communiquer aux salariés des offres d'emplois externes dans le cadre de la cellule emplois externes groupe ou par le biais des Plateformes Territoriales de Mobilité et de Transitions Professionnelles.

### ***Structuration du dispositif d'accompagnement : structure centrale***

Une structure centrale au sein de la DRH est chargée de l'animation coordonnée des Espaces de Mobilité et Développement Professionnel des sites.

La structure centrale garantit la cohérence de l'application des mesures du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences.

Elle apporte un soutien méthodologique aux Espaces de Mobilité et Développement Professionnel. Elle fournit les outils de pilotage qui serviront notamment aux réunions de la commission centrale de suivi et aux réunions des commissions locales de suivi.

La structure centrale permet également de coordonner les différents événements (job datings, présentation d'entreprise, atelier CV...) et de mutualiser les bonnes pratiques.

### ***Les Espaces de Mobilité et Développement Professionnel***

Afin d'assurer la mise en œuvre du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences, chaque établissement dispose d'un Espace de Mobilité et Développement Professionnel (EMDP) composé de spécialistes des métiers RH et de salariés ayant exercé un rôle d'encadrement. L'Espace de Mobilité et de Développement Professionnel est assisté par des cabinets de reclassement spécialisés dans l'accompagnement des salariés.

L'Espace de Mobilité et de Développement Professionnel est composé d'un Responsable rendant compte directement au Responsable Relations Sociales et Humaines de l'établissement de l'avancement du dispositif et, le cas échéant, des éventuelles difficultés rencontrées. Il assure le suivi des dossiers depuis leur phase de constitution jusqu'à leur présentation au Responsable Relations Sociales et Humaines de l'établissement.

Le Responsable de l'Espace de Mobilité et de Développement Professionnel est assisté dans l'ensemble de ses missions par des conseillers dédiés aux missions décrites ci-dessous. Ces conseillers seront, pour la plupart, des gestionnaires RH.

Les informations d'ordre privé que les conseillers de l'Espace de Mobilité et Développement Professionnel auront à connaître resteront confidentielles.

### ***Missions de l'Espace de Mobilité et Développement Professionnel***

L'Espace de Mobilité et Développement Professionnel a pour objet de favoriser l'élaboration et la réalisation de projets professionnels internes ou externes y compris dans le cadre des mesures de maintien dans l'emploi des salariés « âgés ».

L'Espace de Mobilité et de Développement Professionnel s'assure que les salariés, en déplacement sur un autre site et notamment dans les filiales du groupe, reçoivent l'ensemble des informations sur les mesures du projet de Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences.

Les principales missions de l'Espace de Mobilité et Développement Professionnel sont les suivantes :

- **Modalités de présentation et d'examen des candidatures à l'adhésion au DAEC**

L'Espace de Mobilité et Développement Professionnel s'attache à donner une information complète aux salariés sur l'ensemble des mesures de mobilité et des mesures de maintien dans l'emploi des salariés « âgés » proposées dans le Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences.

Le premier entretien d'accueil a pour objet de permettre au salarié d'exprimer ses attentes et d'exposer ses contraintes.

Le conseiller de l'Espace de Mobilité et Développement Professionnel sera ainsi en mesure de procéder au plus tôt à une analyse de la situation professionnelle du salarié afin de lui apporter rapidement l'assistance la plus adaptée.

Le salarié formalise sa demande d'adhésion par courrier simple remis en main propre à l'EMDP contre décharge datée.

L'EMDP examine au plus vite l'éligibilité du salarié. S'il n'est pas éligible, il recevra un courrier simple l'informant de son inéligibilité. S'il est éligible, l'EMDP prendra contact avec lui pour poursuivre le processus jusqu'à la signature de la convention de rupture, s'il est toujours volontaire.

A compter du lendemain du jour de la signature de la convention de rupture dont le salarié reçoit un exemplaire le jour de la signature, celui-ci bénéficiera d'un délai de réflexion de 15 jours calendaires au cours duquel il pourra se rétracter.

Le salarié informera l'employeur de sa rétractation par courrier avec accusé de réception ou remis en main propre contre décharge ou par mail avec accusé de réception du responsable de l'EMDP.

Dans ce cas, la convention de rupture sera réputée non écrite et le salarié poursuivra son activité dans les conditions antérieures.

▪ **Aide à la mise en œuvre des mesures du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences :**

- réalisation à la demande du salarié ou de l'entreprise des bilans professionnels et bilans de compétences ;
- assistance du salarié dans l'élaboration de son projet de mobilité interne ou externe (dossier de candidature, élaboration du CV, formation aux entretiens ...) et dans sa concrétisation ;
- aide au salarié dans la construction de son congé de mobilité et de sa transition professionnelle ;
- aide au salarié dans la constitution de son dossier en vue d'une Validation des Acquis de l'Expérience ou d'une formation qualifiante ;
- assistance du gestionnaire RH dans l'analyse des compétences du salarié au regard des compétences requises sur un emploi interne cible et, le cas échéant, construction des passerelles de formation nécessaires dans le cadre de Top Compétences ;
- accompagnement des salariés dans le cadre de la mobilité géographique ;
- constitution d'un portefeuille d'offres d'emploi internes et externes.

▪ **Recherche de postes en interne et en externe**

Avec l'aide des équipes centrales de la DRH et des cabinets de reclassement, l'Espace de Mobilité et Développement Professionnel a pour mission de rechercher et de mettre à la disposition des salariés les offres de mobilité internes et des offres d'emploi externes.

L'Espace de Mobilité et Développement Professionnel peut, en liaison avec les spécialistes RH de l'équipe centrale de DRH, organiser des journées de présentation d'offres d'emploi, avec présence d'entreprises qui recrutent, afin de mettre les salariés en contact direct avec celles-ci.

Dans ce cadre, l'Espace de Mobilité et Développement Professionnel développera également des partenariats avec les acteurs locaux de l'emploi comme Pôle Emploi, les cabinets de recrutement, les groupements d'employeurs et les agences de travail temporaire afin d'avoir une vision opérationnelle du marché du travail local ou régional. La qualité de l'orientation des salariés vers les opportunités professionnelles les plus porteuses dépendra de la qualité de ce maillage.

### ***Localisation de l'Espace de Mobilité et Développement Professionnel***

L'Espace de Mobilité et Développement Professionnel sera implanté au plus près des salariés afin de leur permettre des prises de contact plus faciles pendant les temps de travail, les temps de pause ou à l'issue de la séance de travail.

### ***Assistance de l'Espace de Mobilité et Développement Professionnel par un cabinet de reclassement***

Le rôle de l'Espace de Mobilité et Développement Professionnel est essentiel pour valider la pertinence de tout projet professionnel au regard des compétences du salarié et des opportunités du bassin d'emploi.

Pour ce faire, l'Espace de Mobilité et Développement Professionnel est assisté dans l'ensemble de ses missions, et notamment pour les projets de mobilités externes sécurisées, par des cabinets de reclassement spécialisés dans la gestion collective et individuelle de l'emploi.

### ***Moyens de l'Espace de Mobilité et Développement Professionnel***

L'Espace de Mobilité et Développement Professionnel propose un suivi personnalisé à chaque salarié, avec l'appui des moyens logistiques et matériels suivants :

- un local approprié composé de bureaux individuels afin de permettre notamment le bon déroulement des entretiens,
- un espace affecté à la tenue des réunions collectives,
- un lieu d'accueil et de travail auquel les salariés auraient librement accès,
- une documentation,
- des postes informatiques connectés à l'intranet et à internet,
- des équipements de secrétariat et de communication (téléphone, fax, imprimante, etc.).

En complément de ces outils traditionnels, les salariés sont informés des mesures du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences grâce à un site internet dédié. Ce site est accessible à partir de tout ordinateur du groupe mais également à partir d'un ordinateur personnel.

Le site internet présente une interface simple permettant au salarié de prendre connaissance des mesures ouvertes dans le cadre du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences et en particulier :

- Des informations pratiques sur les mesures du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences,
- Des offres d'emploi externe actualisées provenant des cabinets de reclassement, de la Cellule Emplois Externes Groupe, des Plateformes Territoriales de Mobilité et de Transition Professionnelle et des entreprises partenaires et à destination de l'ensemble des catégories professionnelles,
- L'actualité des Espaces de Mobilité et Développement Professionnel (forum, job datings ...).

Dans son rôle d'information et de communication, l'Espace de Mobilité et Développement Professionnel pourra réaliser des campagnes de communication sur les conditions en vigueur du DAEC. Cette communication pourra se réaliser via un courrier nominatif ou par courriel à destination des personnes éligibles.

### **Article 3 : Les mesures de mobilité externe sécurisée**

Dans le cadre du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences pour 2024- 2025, les salariés remplissant les conditions d'éligibilité décrites peuvent se porter candidats à des mesures de mobilité externe sécurisée, entraînant la rupture d'un commun accord du contrat de travail dans le cadre d'une Rupture Conventionnelle Collective.

Il s'agit des mesures suivantes :

- le Passeport de Transition Professionnelle ;
- le congé de mobilité volontaire ;
- la mobilité professionnelle externe vers un autre employeur ou dans le cadre d'une création/reprise d'entreprise.

#### **Article 3.1 Les mesures issues des Plateformes Territoriales de Mobilité et de Transitions Professionnelles : le Passeport de Transition professionnelle**

##### **Rappel : Rôle des Plateformes Territoriales de Mobilité et de Transitions Professionnelles**

###### **➤ Définition**

Les Plateformes Territoriales de Mobilité et de Transitions Professionnelles ont pour ambition de bâtir des filières opérationnelles de reconversion pour les salariés des sites de Stellantis Auto SAS.

Elles s'appuient pour cela sur des partenariats forts, établis avec des grandes entreprises qui recrutent ou des grands donneurs d'ordre au niveau régional ou national capables de s'engager sur plusieurs années en raison de leurs programmes d'investissement.

Elles matérialisent l'engagement durable du groupe Stellantis dans la sécurisation des parcours à l'extérieur de l'entreprise conformément aux engagements résultant de l'accord sur la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels.

Elles engagent tous les acteurs et partenaires des territoires autour des sites de Stellantis Auto SAS dans une dynamique de mobilité inter-entreprises et inter-filières en proposant une reconversion efficace des parcours ciblés sur des emplois porteurs.

### ➤ **Les missions des Plateformes Territoriales de Mobilité et de Transitions Professionnelles (PTMTP)**

La PTMTP permet de partager l'information de manière étendue, précise et la plus complète entre tous les acteurs du développement économique autour des territoires associés aux sites de Stellantis Auto SAS sur les besoins de recrutements externes à moyen et long termes et les besoins en formation associés.

Elle permet une action conjointe et coordonnée des acteurs économiques publics et privés concernés par le recrutement moyen et long termes sur le territoire (DREETS, régions, associations professionnelles (en tout premier lieu l'UIMM), syndicats professionnels, organismes consulaires et organismes professionnels de recrutement) pour réussir les reconversions des salariés de Stellantis Auto SAS, en particulier les salariés positionnés sur les métiers fragilisés référencés dans les ODM comme des métiers sensibles. La liste des métiers fragilisés en annexe 5 est déterminée par les ODM deux fois par an.

Elle communique auprès des instances territoriales publiques de l'état d'avancement de ses initiatives.

Elle permet la mise en place, sous l'égide du groupe Stellantis, d'un mécanisme opérationnel et pérenne de reconversion qui sécurise les parcours des salariés du groupe.

La PTMTP peut mettre à disposition des entreprises du territoire, pour une durée limitée et notamment dans le cadre de missions, des salariés volontaires du groupe afin de favoriser le développement des entreprises du territoire en participant à un projet structurant pour lequel les salariés du groupe apportent leurs compétences dans le cadre d'une mobilité externe sécurisée.

La PTMTP permet, en relation avec la branche professionnelle (notamment UIMM), de mutualiser les besoins de formation professionnelle des jeunes et d'accompagner notamment l'intégration professionnelle sur le territoire de jeunes alternants issus de la filière automobile.

Par ailleurs, il est précisé que les actions des PTMTP prévues ou réalisées (dont celles pour accompagner les salariés dans une reconversion vers les entreprises recruteuses) seront présentées localement lors des ODM ou commissions de suivi.

### ➤ **Comment les PTMTP sont-elles organisées ?**

Les PTMTP sont organisées au niveau régional et sont animées par la Direction des Ressources Humaines du groupe Stellantis en cohérence avec les acteurs économiques publics et privés concernés par le recrutement moyen et long terme sur le territoire. Elles s'appuient en particulier sur le réseau des Délégations Régionales de l'UIMM.

La mise en place de Plateformes Territoriales de Mobilité et de Transition Professionnelle, outil innovant de sécurisation de l'emploi. Ce dispositif regroupe aujourd'hui dans l'ensemble des régions où Stellantis

est implanté, - la Bretagne, la Bourgogne Franche-Comté, le Grand-Est, les Hauts de France, l'Île-de-France et la Normandie, les actions destinées à favoriser les reconversions professionnelles et à former les jeunes aux métiers de demain. A titre d'exemple, ce dispositif a d'ores et déjà permis de rapprocher des collaborateurs du groupe dans des secteurs comme le luxe, la chimie, la sécurité, le transport ou la menuiserie.

### ***Le Passeport de Transition Professionnelle (PTP)***

- **Principes**

Tout en donnant au salarié les moyens de réussir son intégration professionnelle au sein d'une entreprise partenaire de la Plateforme Régionale au travers d'un parcours complet de formation, le passeport sécurise son projet professionnel, en lui offrant la possibilité de revenir chez Stellantis Auto SAS, en cas d'échec aux formations ou de rupture de la période probatoire, à l'initiative du nouvel employeur ou à son initiative.

Les salariés pouvant bénéficier d'un Passeport de transition professionnelle sont ceux éligibles aux mesures de mobilités externes sécurisées prévues dans le cadre du dispositif de Ruptures Conventionnelles Collectives.

- **Sélection par l'entreprise partenaire**

La sélection des candidats est effectuée par l'entreprise partenaire en fonction de ses propres processus et critères de recrutement, dans le respect des lois et règlements en vigueur.

L'entreprise partenaire analyse notamment la capacité du salarié à suivre un parcours de reconversion qui prévoit un minimum de 100 heures de formation. Il aura été établi conjointement avec Stellantis Auto SAS et l'entreprise partenaire.

Le cursus de formation devra permettre au salarié d'acquérir les compétences de base exigées pour tenir l'emploi proposé.

Au terme du processus de recrutement et dans un délai d'un mois maximum, l'entreprise partenaire informe le candidat du résultat positif ou négatif de son entretien de recrutement.

- **Modalités du Passeport de Transition Professionnelle**

Après validation de sa candidature par le nouvel employeur, matérialisée par une promesse d'embauche sous contrat de travail à durée indéterminée, et définition du programme de formation, le salarié bénéficie du passeport de transition professionnelle, pour la durée du cursus de formation, dans la limite de 10 mois, prolongée le cas échéant par une période de mobilité probatoire.

Une convention signée par Stellantis Auto SAS, l'entreprise partenaire et le salarié, fixera les obligations incombant à chaque partie pendant le déroulement de la formation. Si un organisme de formation externe est en charge des actions de formation, il sera également signataire de la convention précitée.

Pendant la période de formation, le salarié pourra être amené à suivre un stage pratique chez l'entreprise partenaire.

Pendant cette période, le salarié demeure lié à Stellantis Auto SAS au travers d'un congé de mobilité. Le salarié bénéficie du maintien de sa rémunération habituelle pendant l'ensemble du congé, par référence à ses horaires contractuels. Par dérogation, le salarié continue d'acquérir des congés payés, qui sont convertis en indemnité de congés payés lors du solde de tout compte, et continue à relever des régimes de complémentaire santé et de prévoyance Stellantis Auto SAS.

A l'issue de la formation, le salarié bénéficie d'une période de mobilité probatoire correspondant à la période d'essai, sans excéder 6 mois. Cette période ouvre la possibilité au salarié de tester le poste et l'environnement de travail chez le nouvel employeur.

Dans l'hypothèse où le salarié suit un stage pratique dans l'entreprise d'accueil, la durée de celui-ci pourra le cas échéant être déduite de la période d'essai.

- **Sécurisation de la mesure**

La formule du Passeport de Transition Professionnelle est doublement sécurisée. Le salarié réintégrera Stellantis Auto SAS, dans son dernier emploi ou un emploi équivalent :

- si le programme de formation n'est pas suivi jusqu'à son terme, ou si le salarié n'obtient pas son diplôme ou sa certification ;
- en cas d'échec de la période de mobilité probatoire, constaté par l'entreprise partenaire ou le salarié lui-même.

- **Rupture du contrat de travail Stellantis Auto SAS**

Dans le cadre de la transition professionnelle, le salarié signera avec l'entreprise partenaire son nouveau contrat de travail qui prendra effet à la fin de la période mobilité probatoire. Pendant cette période, correspondant à la période d'essai au sein de l'entreprise partenaire, le contrat de travail avec Stellantis Auto SAS est suspendu.

Pendant la période de formation, le salarié pourra être amené à suivre un stage pratique chez l'entreprise partenaire.

Pendant cette période, le salarié demeure lié à Stellantis Auto SAS. Le salarié bénéficie du maintien de sa rémunération habituelle pendant l'ensemble du congé, par référence à ses horaires contractuels. Par dérogation, le salarié continue d'acquérir des congés payés, qui sont convertis en indemnité de congés payés lors du solde de tout compte, et continue à relever des régimes de complémentaire santé et de prévoyance Stellantis Auto SAS.

A l'issue de la formation, le salarié bénéficie d'une période de mobilité probatoire correspondant à la période d'essai, sans excéder 6 mois. Cette période ouvre la possibilité au salarié de tester le poste et l'environnement de travail chez le nouvel employeur.

Dans l'hypothèse où le salarié suit un stage pratique dans l'entreprise d'accueil, la durée de celui-ci pourra le cas échéant être déduite de la période d'essai.

- **Modalités financières du départ**

Les sommes versées au moment de la rupture du contrat de travail seront identiques à celles applicables dans le cadre du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences en cas de mesure de mobilité externe auprès d'un autre employeur.

**Article 3.1 bis Les mesures issues des Plateformes Territoriales de Mobilité et de Transitions Professionnelles : le Passeport de Transition professionnelle, pour les salariés ayant bénéficié d'une Transition Collective – Transco dans le cadre de l'instruction n°DGEFP 2022/35 1<sup>ère</sup> partie**

Les salariés qui ont bénéficié d'une mesure de Passeport de Transition Professionnelle, financée dans le cadre de Transco 1 (comme prévu au chapitre 4 de la 1<sup>ère</sup> partie du présent accord), et qui auront accepté une rupture conventionnelle collective, se verront appliquer les modalités financières prévues à l'article 3.4 du présent Titre.

**Article 3.2 : Le congé de mobilité**

- **Principes**

Le congé de mobilité est prévu aux articles L. 1237-18 et suivants du Code du travail.

Le congé de mobilité est destiné à permettre aux salariés volontaires de s'inscrire dans un cursus de formation, permettant de disposer du temps et de l'accompagnement nécessaire pour mûrir leur projet professionnel.

Pendant la durée du congé de mobilité, le salarié sera totalement dispensé d'activité professionnelle et devra se consacrer exclusivement à la concrétisation des actions de formations (transition professionnelle) ou à la mise en œuvre de son projet professionnel.

Le salarié devra faire acte de candidature avant la fin de la période d'ouverture du dispositif et obtenir la validation de son dossier par l'Espace de Mobilité et Développement Professionnel selon des modalités identiques aux salariés volontaires à une mobilité externe sécurisée prévues dans le cadre d'une Rupture Conventionnelle Collective.

Si le projet impose une remise à niveau ou l'acquisition d'une formation professionnelle complémentaire, l'entreprise prendra en charge une formation de mise à niveau, facilitant l'intégration et l'adaptation du salarié dans son nouveau projet professionnel.

Le contenu et la durée de la formation devront être validés par l'Espace de Mobilité et de Développement Professionnel. Son financement sera plafonné à 300 heures de formation, dans la limite de 7 500 euros hors taxes. Cette limite est portée à 10 500 euros hors taxes dans le cadre d'une formation inscrite au Répertoire National des Certifications Professionnelles.

Pour rappel, les frais de déplacement de la formation qui se déroule en dehors des périodes du congé de mobilité ne sont pas pris en charge par Stellantis Auto SAS.

- **Modalités d'accompagnement financières pendant la durée du congé de mobilité**

Le congé de mobilité s'étale sur une durée équivalant à la durée du préavis conventionnel qui aurait été appliquée en cas de licenciement, auquel s'ajoute une durée supplémentaire de façon à atteindre une durée totale de 12 mois.

Il sera indemnisé à 100% pendant la durée équivalant à la durée du préavis conventionnel qui aurait été appliquée en cas de licenciement et à 65 % du salaire de référence au-delà. A l'issue du congé de mobilité, le contrat de travail est rompu.

Le salarié aura la possibilité pendant son congé de mobilité de reprendre une activité professionnelle au travers d'un contrat à durée déterminée pour une durée maximale de 3 mois, conformément aux dispositions de l'article L. 1237-18-1 du Code du travail. Pendant la période de travail en contrat à durée déterminée le congé de mobilité est suspendu, et reprend à l'issue du contrat pour la durée du congé restant à courir.

Le congé de mobilité pourra être rompu de manière anticipée en cas de reprise d'une activité salariée en contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée pour une durée minimum de 6 mois ou de création / reprise d'une entreprise. Dans cette hypothèse :

- en cas de rupture anticipée dans les 6 premiers mois du dispositif : le salarié perçoit 25% des indemnités qui lui auraient été versées s'il était resté jusqu'au terme du dispositif ;
- en cas de rupture anticipée dans les 6 derniers mois du dispositif : le salarié perçoit 50% des indemnités qui lui auraient été versées s'il était resté jusqu'au terme du dispositif.

Ce congé de mobilité pourra s'inscrire dans le dispositif Transco – Congé de mobilité prévu par l'instruction DGEFP/2022/35 2<sup>e</sup> partie du 7 février 2022 relative au déploiement du dispositif transitions collectives prévues par France Relances, sous réserve des conditions d'éligibilité.

### **Article 3.3 Le départ volontaire pour réaliser un projet professionnel externe**

Les salariés éligibles aux mesures du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences pourront demander à bénéficier de cette mesure sous réserve de disposer d'un projet professionnel matérialisé par :

- Un nouveau contrat de travail (CDI ou CDD d'au moins 6 mois) ou une lettre d'engagement (précisant l'emploi, la qualification, la nature du contrat, la date d'embauche et la rémunération),
- Un dossier de création ou de reprise d'entreprise y compris dans le cadre du statut d'autoentrepreneur.

Le salarié devra faire acte de candidature avant la fin de la période d'ouverture du dispositif et obtenir la validation de son dossier par l'Espace de Mobilité et Développement Professionnel.

#### ***Articulation du nouveau projet professionnel avec le contrat Stellantis Auto SAS (autre emploi ou création/reprise d'entreprise, hors PTP)***

Le contrat de travail du salarié prendra fin d'un commun accord, à l'issue de la période correspondant au préavis conventionnel qui aurait été appliqué en cas de licenciement. Le salarié pourra bénéficier, à sa demande, d'une dispense totale ou partielle pendant cette période afin de pouvoir mettre en œuvre son projet dans les plus brefs délais.

Dans le cas d'un projet professionnel vers un autre employeur, le salarié pourra, avant la prise d'effet de la convention de rupture, bénéficier à sa demande d'une période de mobilité probatoire correspondant à la durée de la période d'essai chez son nouvel employeur (cette dernière pouvant être renouvelée une fois) ou d'une période de mobilité volontaire sécurisée d'une durée maximale de 6 mois. Au terme de cette période et en cas d'échec, le salarié retrouvera son emploi ou un emploi de même nature au sein de Stellantis Auto SAS.

### Article 3.4 Modalités financières du départ

- **Modalités financières communes à toutes les mesures externes**

Les sommes suivantes seront versées au moment de la rupture du contrat de travail :

- Les éléments du solde de tout compte calculés au prorata du temps de travail (salaire, congés, etc.),
- Une indemnité de départ volontaire équivalente à l'indemnité de licenciement calculée selon le barème issu de l'avenant de septembre 2007,
- pour les salariés ayant adhéré à une mesure externe à partir de l'entrée en vigueur du présent accord et jusqu'au 31 octobre 2024 inclus, une indemnité complémentaire d'incitation équivalente à 8 mois de salaire (le salaire de référence étant la rémunération brute moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant la notification de la rupture du contrat de travail. En cas de salaire incomplet durant la période de référence, le salaire serait reconstitué selon la législation en vigueur),
- pour une adhésion entre le 1<sup>er</sup> novembre 2024 et le 31 mars 2025 inclus, une indemnité complémentaire d'incitation équivalente à 6 mois de salaire (le salaire de référence étant la rémunération brute moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant la notification de la rupture du contrat de travail. En cas de salaire incomplet durant la période de référence, le salaire serait reconstitué selon la législation en vigueur),
- pour une adhésion à compter du 1<sup>er</sup> avril 2025 et jusqu'au 31 août 2025 au plus tard, une indemnité complémentaire d'incitation équivalente à 4 mois de salaire (le salaire de référence étant la rémunération brute moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant la notification de la rupture du contrat de travail. En cas de salaire incomplet durant la période de référence, le salaire serait reconstitué selon la législation en vigueur).

Une indemnité destinée à compenser financièrement la perte définitive des droits à bénéficier des allocations prévues au règlement de l'Institution de Retraite Supplémentaire des Ingénieurs et Cadres de Stellantis Auto SAS, si le salarié est participant à l'Institution de Retraite Supplémentaire des Ingénieurs et Cadres de Stellantis Auto SAS et s'il relève de l'article 2bis du règlement de l'Institution.

- **Modalités financières d'accompagnement complémentaire pour les salariés dont la classification de l'emploi est  $\geq$  D7 des établissements de Poissy site industriel, CEMR, Carrières-sous-Poissy et Vélizy (y compris La Ferté Vidame), sauf Motorsport**

Dans une volonté d'accompagnement des salariés des établissements de Région Parisienne, les parties ont souhaité mettre en place une mesure d'accompagnement complémentaire spécifique pour les salariés appartenant aux effectifs de structure des établissements de la Région Parisienne, sauf Motorsport (compte tenu de son activité sportive particulière).

Cet accompagnement se traduit pour les salariés dont la classification de l'emploi est  $\geq$  D7 rattachés à un établissement de Région Parisienne, par le versement d'une prime supplémentaire de 10 000 euros bruts à la rupture du contrat de travail dans le cadre d'un départ externe. Cet accompagnement est également applicable aux salariés du site industriel de Poissy dont la classification de l'emploi est la suivante : B3 en cas de sureffectif, B4, C5 et C6.

- **Modalités financières supplémentaires d'accompagnement pour les salariés de l'établissement de Poissy site industriel**

Les salariés de l'établissement de Poissy site industriel dont la classification de l'emploi est la suivante : B3 en cas de sureffectif, B4, C5 et C6, adhérant à une mesure de mobilité externe sécurisée bénéficieront d'une indemnité supplémentaire de 5 000 euros bruts.

Un accompagnement financier complémentaire est également prévu dans le cadre de la mobilité interne au sein de l'entreprise :

- une indemnité complémentaire de 10 000 euros bruts sera versée aux salariés mobiles hors zone géographique Ile de France telle que définie dans l'accord relatif à la gestion des emplois et des parcours professionnels du 4 décembre 2023 ;
- les salariés volontaires pour faire l'objet d'un prêt au sein d'un établissement Stellantis Auto SAS de province bénéficieront quant à eux d'une indemnité forfaitaire mensuelle (par mois calendaire complet) de 250 euros bruts sur toute la durée du prêt.

Cet accompagnement vient en supplément des aides prévues par la norme mobilité en vigueur au sein de l'entreprise et ne concerne pas les salariés inscrits dans le processus « truck drivers ».

### ***Prise en charge d'un différentiel de rémunération (hors création et reprise d'entreprise)***

L'objectif est de garantir la prise en charge d'un différentiel de rémunération au salarié reclassé à l'extérieur du groupe Stellantis pendant une durée déterminée, à compter de la sortie des effectifs.

Le différentiel de rémunération permet de compenser tout ou partie de l'écart de rémunération lorsque le salarié reclassé chez un nouvel employeur en CDI ou en CDD d'au moins 6 mois perçoit un salaire moindre que le salaire auparavant perçu chez Stellantis Auto SAS.

De manière générale, le différentiel de rémunération pourra être versé pour un ou plusieurs contrats de travail avec le même employeur, ou un employeur distinct, pendant la période d'application de la mesure.

Le montant du différentiel de rémunération sera calculé en fonction du montant de la perte de salaire, après comparaison entre le salaire net antérieur et le salaire net de reclassement sur la base des bulletins de paie communiqués par le salarié, sous réserve d'un plafond fixé à 500 euros bruts par mois, pendant 12 mois suivant l'embauche chez le nouvel employeur puis à 300 euros bruts par mois pendant les 6 mois suivants.

### ***Aide complémentaire à la création et à la reprise d'entreprise y compris dans le cadre du statut d'autoentreprise***

En cas de création ou de reprise d'entreprise, le salarié pourra prétendre à une indemnité supplémentaire de 8 000€ bruts.

Cette indemnité sera versée sur présentation du justificatif de création ou reprise d'entreprise (Kbis, immatriculation au Registre du Commerce et des Sociétés ou au répertoire des métiers ou à l'URSSAF).

L'utilisation d'un véhicule automobile peut être une nécessité dans certaines activités. Ainsi, pour un projet professionnel pour création d'entreprise et dans le cadre d'un congé de mobilité débouchant sur un projet de création d'entreprise, le salarié pourra acquérir un véhicule Stellantis Club ou un véhicule d'occasion à des conditions particulières.

Cette possibilité sera ouverte pendant 6 mois après la rupture du contrat de travail.

### **❖ Retraite supplémentaire à cotisations définies**

Les droits résultant des cotisations salariales et patronales versées au titre du régime supplémentaire de retraite Stellantis sont définitivement acquis.

Le salarié a également la possibilité de faire des versements individuels facultatifs.

A partir de la date de rupture du contrat de travail, le compte individuel ne peut plus être alimenté par de nouvelles cotisations salariales ou patronales.

Les salariés dont le contrat de travail a été rompu, ont le choix :

- de conserver leur compte individuel au sein de l'assureur actuel ; dans ce cas, leur compte individuel sera géré dans les mêmes conditions jusqu'à la liquidation de droits de retraite,
- ou de demander, sans limite de délai après la date de rupture du contrat de travail, le transfert de leur compte individuel vers un régime du même type proposé par le nouvel employeur ou, à titre individuel, auprès d'un organisme assureur.

Aucun frais de transfert des fonds ne sera imputé.

### **❖ Epargne salariale**

Le salarié qui quitte le groupe se verra remettre un Livret d'Epargne Salariale reprenant ses avoirs détenus auprès de Natixis Interepargne.

Le salarié bénéficiera de la participation et de l'intéressement au titre de l'exercice de la rupture de son contrat de travail, ceux-ci étant calculés au prorata temporis.

La rupture du contrat de travail est un « cas de déblocage anticipé ». Celui-ci peut concerner tous les avoirs (participation, intéressement, versements volontaires) investis sur tous les plans du Plan d'Epargne Entreprise.

Le déblocage ne peut intervenir qu'en une seule fois. En conséquence, les avoirs, qui n'auraient pas été débloqués, restent investis et conservent leur durée d'indisponibilité initiale. Le motif invoqué ne pourra être réutilisé pour un autre déblocage.

#### ❖ Complémentaire santé et régime de prévoyance

Pendant la durée du congé de mobilité, le salarié est toujours inscrit à l'effectif et perçoit une allocation de remplacement versée par Stellantis Auto SAS. A ce titre, il bénéficiera du maintien du régime de complémentaire santé obligatoire et de prévoyance de Stellantis Auto SAS. Les cotisations correspondantes seront prélevées sur l'allocation du congé de mobilité.

#### ❖ Aide à la Formation (hors projet professionnel pour autre emploi)

Si le projet impose une remise à niveau ou l'acquisition d'une formation professionnelle complémentaire, l'entreprise prendra en charge une formation de mise à niveau, facilitant l'intégration et l'adaptation du salarié dans son nouveau projet professionnel.

Le contenu et la durée de la formation devront être validés par l'Espace de Mobilité et de Développement Professionnel. Son financement sera plafonné à 300 heures de formation, dans la limite de 7.500€ hors taxes, portée à 10.500€ hors taxes pour le financement de formations inscrites au RNCP.

### **Titre 3 : La Passerelle de Reconversion Energétique, cadre de la mobilité vers ACC (Automotive Cells Company)**

La Passerelle de Reconversion Energétique permet la mobilité des salariés de Stellantis Auto SAS vers la coentreprise ACC.

Dans le contexte des transformations majeures liées aux objectifs de développement durable, d'électrification des véhicules et de transformation des métiers auxquelles l'entreprise est confrontée, Stellantis a décidé de s'allier avec un acteur majeur tel que Total, rejoint par le Groupe Daimler, afin de former un partenariat par le biais d'une coentreprise destinée à la production de batteries pour véhicules électriques en France et en Allemagne.

Dans le cadre de la politique de l'emploi responsable coconstruite avec les partenaires sociaux, le Groupe souhaite poursuivre l'accompagnement adapté mis en place pour les collaborateurs du site de Douvrin, particulièrement concernés par la transition énergétique situés à proximité d'ACC, et le cas échéant, pour d'autres collaborateurs de l'entreprise, permettant de sécuriser et faciliter la mobilité sur un métier d'avenir au sein de cette coentreprise.

Ce dispositif s'ajoute aux mesures d'adéquation des emplois et des compétences en vigueur au sein de l'entreprise, lesquelles ne sont pas applicables à la mobilité des salariés Stellantis vers les joint-venture, sous réserve des dispositions ci-dessous.

Les mesures du présent titre s'inscrivent dans la droite ligne des dispositions prévues par l'accord du 9 février 2022 portant sur la mise en œuvre d'un dispositif d'accompagnement sécurisé des salariés vers ACC dans le cadre d'une rupture conventionnelle collective rendant, de fait, ce dernier sans objet à compter de la validation par la DRIETS du présent accord.

#### ***Objectifs et quantification de la mesure envisagée au titre du dispositif d'accompagnement sécurisé de la mobilité des salariés de Stellantis Auto SAS vers ACC***

Il s'agit principalement de :

- sécuriser la mobilité externe des salariés vers ACC en préservant leur pouvoir d'achat ;
- proposer un parcours de formation adapté au profil des salariés permettant d'accompagner leur mobilité vers ACC ;
- prévenir les situations de sureffectif dans un contexte de transformation de l'industrie automobile liée à la transition énergétique, en offrant aux salariés l'opportunité de bénéficier d'un emploi pérenne au sein d'ACC.

Le présent dispositif de ruptures conventionnelles pourrait conduire à accompagner la mobilité de 300 collaborateurs de Stellantis Auto SAS vers ACC sur une période allant du lendemain de l'autorisation de l'administration jusqu'au 31 août 2025 au plus tard.

Le suivi régulier de la présente mesure doit permettre d'anticiper la date à laquelle l'ensemble des possibilités de départ auront été consommées. Cette anticipation permettra aux parties d'étudier l'opportunité d'un renouvellement de la mesure.

### **Conditions d'éligibilité**

Pour être éligible à la mesure du présent article, le salarié doit remplir les conditions suivantes :

- être salarié en contrat à durée indéterminée au sein de la société Stellantis Auto SAS,
- être dans l'incapacité de liquider sa retraite de base de la sécurité sociale à taux plein dans les 12 mois suivant la sortie des effectifs,
- pour les salariés qui ne relèvent pas de l'établissement de Douvrin :
  - o avoir une ancienneté au sein du Groupe au moins égale à 5 ans ;
  - o ne pas être positionné sur un métier en tension, sur un métier appartenant à la filière expertise, sur une des compétences stratégiques identifiées lors de l'Observatoire des Métiers (ODM).
- sont exclus les cadres supérieurs, les cadres dirigeants et les salariés expatriés.

Les salariés volontaires et qui remplissent les conditions suscitées sont éligibles au dispositif du présent titre sur la base du simple volontariat.

Afin de connaître le classement de son métier (sensible / à l'équilibre / en tension), le salarié pourra se référer aux conclusions de l'Observatoire Des Métiers (ODM) qui se réunit tous les semestres au niveau central et local dans les conditions prévues par le chapitre 1 du titre 1 de l'accord GEPP du 4 décembre 2023.

La liste des métiers fragilisés ou « sensibles » est en annexe 5 du présent accord. Elle est actualisée tous les semestres au vu des conclusions des ODM.

A l'issue des ODM locaux, chaque semestre, le salarié recevra par e-mail ou par courrier le classement de son métier. La liste des métiers fragilisés ou « sensibles » peut être consultée à tout moment à l'adresse suivante : [http://docinfogroupe.inetpsa.com/ead/doc/ref.01455\\_16\\_00128/v.dp/pj](http://docinfogroupe.inetpsa.com/ead/doc/ref.01455_16_00128/v.dp/pj).

### **Modalités de mise en œuvre de la passerelle de reconversion énergétique**

Dans le cadre du dispositif d'accompagnement de la mobilité vers ACC, les salariés remplissant les conditions d'éligibilité décrites ci-dessus, peuvent se porter candidats à la mesure « passerelle de reconversion énergétique », entraînant la rupture d'un commun accord du contrat de travail dans le cadre d'une Rupture Conventionnelle Collective.

La passerelle de reconversion énergétique a pour ambition de proposer aux salariés volontaires et bénéficiant d'une promesse d'embauche délivrée par l'entreprise ACC, un parcours de formation individualisé permettant d'assurer leur employabilité au sein d'ACC sur des métiers porteurs, en particulier les salariés positionnés sur les métiers fragilisés référencés dans les ODM comme des métiers sensibles. La liste des métiers fragilisés en annexe 5 est déterminée par les ODM deux fois par an.

Cette passerelle s'appuie sur le partenariat établi entre Stellantis Auto SAS et ACC, et des organismes de formations, en proposant des parcours de formation ciblés en adéquation avec les besoins d'ACC.

#### **❖ Principes**

XP 20 OC  
FL BV

Tout en donnant au salarié les moyens de réussir son intégration professionnelle au sein de l'entreprise ACC à travers un parcours complet de formation, la passerelle de reconversion énergétique sécurise son projet professionnel. Ainsi, à l'issue de la formation et en cas de réussite de celle-ci, le salarié débutera son nouveau contrat de travail au sein d'ACC sans période d'essai.

#### ❖ Sélection par ACC

La sélection des candidats est réalisée par l'entreprise ACC en fonction de ses propres processus et critères de recrutement, dans le respect des lois et règlements en vigueur.

ACC analyse notamment les compétences, la motivation et la capacité du salarié à suivre un parcours de reconversion, par l'intermédiaire d'un processus de recrutement composé de plusieurs entretiens ou de mises en situations.

Au terme du processus de recrutement, ACC fera un retour à l'EMDP ou l'EEA, qui informera le candidat du résultat positif ou négatif de son parcours de recrutement.

#### ❖ Etapes de mise en œuvre de la passerelle de reconversion énergétique

Après validation de sa candidature par ACC, matérialisée par une promesse d'embauche sous contrat de travail à durée indéterminée par ACC, la passerelle de reconversion est construite de manière conjointe entre Stellantis Auto SAS et ACC pour la détermination des formations à suivre par le salarié.

Une convention signée entre Stellantis Auto SAS, ACC et le salarié fixera les obligations incombant à chaque partie pendant le déroulement de la formation.

Le parcours de formation se décompose en deux périodes :

- une première période de formation théorique et pratique au sein d'organismes de formation ;
- une seconde période de formation au sein d'ACC, notamment au poste de travail.

Ce parcours est composé de 400 heures de formation en moyenne pour une durée prévisionnelle de 4 mois. Sa durée pourra être aménagée en fonction des besoins de formation du salarié.

Cependant, les parties conviennent à titre dérogatoire, que les salariés volontaires pour suivre les modules de formation du socle du CLÉA (certificat de connaissances et des compétences professionnelles), afin de renforcer leurs connaissances générales. Une évaluation préalable permettra de positionner le salarié sur ses connaissances actuelles et d'ajuster le cursus en conséquence.

Pendant cette période, le salarié demeure lié à Stellantis Auto SAS au travers d'un congé de mobilité. Le salarié bénéficie du maintien de sa rémunération habituelle pendant l'ensemble du congé, par référence à ses horaires contractuels. Par dérogation, le salarié continue d'acquiescer des congés payés, qui sont convertis en indemnité de congés payés lors du solde de tout compte, et continue à relever des régimes de complémentaire santé et de prévoyance Stellantis. Les frais de déplacement éventuels seront à la charge de Stellantis Auto SAS.

A l'issue de la formation, le contrat de travail du salarié sera rompu, ce dernier intégrera l'entreprise ACC aux conditions prévues aux termes de la promesse d'embauche, sans période d'essai. Dans le cadre de son embauche chez ACC, le salarié se verra garantir le maintien de son salaire de base et pour les salariés non-cadres, le maintien du 13<sup>ème</sup> mois.

La passerelle de reconversion professionnelle est doublement sécurisée :

- Le salarié réintégrera Stellantis Auto SAS, dans son dernier emploi ou un emploi équivalent si le programme de formation n'est pas suivi jusqu'à son terme ou si les compétences nécessaires à la tenue du poste chez ACC ne sont pas acquises.
- En cas de validation du parcours de formation, le salarié intégrera ACC sans période d'essai.

❖ **La passerelle de reconversion énergétique pour les salariés ayant bénéficié d'une Transition Collective – Transco dans le cadre de l'instruction n°DGEFP 2022/35 1ère partie**

Les salariés qui ont bénéficié d'une mesure de Passerelle de Reconversion Energétique, financée dans le cadre de Transco 1 (comme prévu au chapitre 4 de la 1<sup>ère</sup> partie du présent accord), et qui auront accepté une rupture conventionnelle collective, se verront appliquer les modalités financières du présent titre.

***Les modalités financières spécifiques***

Au moment de la rupture du contrat de travail, les sommes suivantes seront versées :

- les éléments du solde de tout compte calculés au prorata du temps de travail (salaire, congés, etc.) ;
- une indemnité de départ volontaire ayant pour objet de compenser la perte d'ancienneté du salarié et dont le montant, qui ne peut être inférieur à l'indemnité légale de licenciement, sera équivalent :
  - o Pour les salariés non-cadres, à la perte de :
    - o l'indemnité de départ volontaire à la retraite correspondant à l'ancienneté du salarié à la date de sa mobilité ;
    - o la prime d'ancienneté pendant 3 ans ;
    - o les jours d'ancienneté pendant 3 ans ;
    - o les jours d'annualisation pendant 3 ans ;
    - o la part de l'ancienneté sur les primes horaires pendant 3 ans.
  - o Pour les cadres, à la perte de :
    - o l'indemnité de départ volontaire à la retraite correspondant à l'ancienneté du salarié à la date de sa mobilité ;
    - o les jours d'ancienneté pendant 3 ans.
- l'indemnité de départ volontaire est majorée d'une indemnité complémentaire de « transition » progressive en fonction de l'ancienneté, calculée comme suit :
  - o 0 à 9 ans d'ancienneté : 3.000 € bruts
  - o 10 à 19 ans d'ancienneté : 5.000 € bruts
  - o 20 à 29 ans d'ancienneté : 8.000 € bruts
  - o plus de 30 ans d'ancienneté : 9.000 € bruts

Une indemnité destinée à compenser financièrement la perte définitive des droits à bénéficier des allocations prévues au règlement de l'Institution de Retraite Supplémentaire des Ingénieurs et Cadres de Stellantis Auto SAS, si le salarié est participant à l'Institution de Retraite Supplémentaire des Ingénieurs et Cadres de Stellantis et s'il relève de l'article 2bis du règlement de l'Institution.

- **Structures d'accompagnement et d'animation du dispositif**

L'accompagnement de la mise en œuvre du dispositif est réalisé par une animation organisée par les Espaces de Mobilités et Développement Professionnel (EMDP), implantés au sein de chaque site de Stellantis Auto SAS. Les EMDP assurent un rôle d'information et de conseil auprès des salariés et des managers.

La promotion de la mesure et des offres d'emplois disponibles au sein de l'entreprise ACC sera réalisée au fur et à mesure des besoins de recrutement de l'entreprise.

- ❖ ***Structuration du dispositif d'accompagnement : structure centrale***

Une structure centrale au sein de la DRH est chargée de l'animation coordonnée des EMDP des sites. Elle apporte un soutien méthodologique aux EMDP. Elle fournit les outils de pilotage qui serviront notamment aux réunions de la commission centrale de suivi et aux réunions des commissions locales de suivi si des adhésions ont été réalisées.

- ❖ ***Les Espaces de Mobilité et Développement Professionnel : structure locale***

L'EMDP intègrera l'animation du dispositif d'accompagnement sécurisé de la mobilité des salariés de Stellantis Auto SAS vers ACC. L'EMDP est assisté par des cabinets de reclassement spécialisés dans l'accompagnement des salariés.

En complément de l'action des EMDP, un espace spécifique dédié aux mobilités vers ACC est créé au sein de l'établissement de Douvrin, pour animer ce nouveau dispositif : l'Espace Emploi et Accompagnement (EEA).

L'EEA est composé, au même titre que l'EMDP, d'un Responsable rendant compte directement au Responsable Relations Sociales et Humaines de l'établissement de l'avancement du dispositif et, le cas échéant, des éventuelles difficultés rencontrées. Il assure le suivi des dossiers dès leur phase de constitution.

Le Responsable de cet espace est assisté dans l'ensemble de ses missions par des conseillers dédiés aux missions décrites ci-dessous. Ces conseillers seront, pour la plupart, des gestionnaires RH.

Les informations d'ordre privé que les conseillers de l'EMDP ou de l'EEA auront à connaître resteront confidentielles.

- ❖ ***Missions des EMDP et de l'EEA***

- **Modalités de présentation et d'examen des candidatures**

L'EMDP ou l'EEA s'attache à donner une information complète aux salariés sur l'ensemble des postes disponibles au sein d'ACC, ainsi que sur le dispositif d'accompagnement sécurisé d'une manière générale.

Le salarié souhaitant adhérer au dispositif, pourra être reçu par l'EMDP ou l'EEA pour un premier entretien d'accueil. Ce premier entretien a pour objet de permettre au salarié d'exprimer ses attentes et de formuler ses questions. Le conseiller informe également le salarié des différentes étapes clés du dispositif et lui communique un calendrier prévisionnel du déroulement de ces étapes.

A l'issue de ce premier entretien, le salarié pourra remettre son dossier de candidature à l'EMDP ou l'EEA, qui le transmettra au service de recrutement d'ACC. Un retour sera réalisé auprès des salariés sur l'avancée de leur candidature, en fonction des besoins d'ACC dans un délai d'un mois.

Si la candidature est validée par ACC, l'EMDP ou l'EEA travaillera, en partenariat avec les organismes de formation et ACC, sur la construction du cursus de formation adapté et individualisé à mettre en place pour que le salarié puisse réussir sa mobilité.

Les adhésions à la mesure d'accompagnement seront traitées en fonction des besoins de recrutement de l'entreprise ACC, par catégorie d'emploi et par ordre chronologique.

- **Aide à la mise en œuvre du dispositif**

- réalisation conjointe avec le salarié et la hiérarchie d'une évaluation en vue de l'obtention d'un Pass Compétences Métier accessibles à des métiers ouvriers ciblés ;

- assistance du salarié dans l'élaboration de son dossier de candidature, élaboration du CV, préparation aux entretiens ;

- la possibilité pour le salarié de suivre des modules de formations du socle CLÉA (certificat de connaissances et des compétences professionnelles) ;

- réalisation sur volontariat de VAE (valorisation des acquis de l'expérience) afin de permettre au salarié valider les acquis de son expérience pour obtenir une certification professionnelle.

- **Assistance de l'EMDP ou l'EEA par un cabinet de reclassement**

L'EMDP ou l'EEA est assisté dans l'ensemble de ses missions, et notamment pour la mise en œuvre de ce dispositif par des cabinets de reclassement spécialisés dans la gestion collective et individuelle de l'emploi.

• **Modalités d'information et de suivi des Instances Représentatives du Personnel**

❖ *Calendrier prévisionnel de mise en œuvre*

Si les prévisions de départs vers ACC sont atteintes avant le 31 août 2025, la direction et les partenaires sociaux se réuniront pour déterminer les éventuelles nouvelles mesures à mettre en œuvre. Ceci fera

l'objet d'une information à la commission de suivi, aux Délégués Syndicaux Centraux, aux membres du Comité Social et Economique Central et aux membres des Comités Sociaux et Economiques. Le suivi régulier réalisé doit permettre d'anticiper la date à laquelle l'ensemble des possibilités de départ auront été consommées. Cette anticipation permettra aux parties signataires d'étudier l'opportunité d'un renouvellement du présent dispositif.

❖ ***Information du CSEC et du CSE de l'établissement de Douvrin sur la mise en œuvre du dispositif***

Lors de l'information et de la consultation du Comité Social et Economique Central sur le déroulement du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences prévue en réunion ordinaire tous les semestres, le suivi du dispositif « passerelle de reconversion énergétique » sera abordé.

Au niveau local, le Comité Social et Economique de l'Etablissement de Douvrin sera informé régulièrement lors de la réunion ordinaire sur le suivi de la mise en œuvre de ce dispositif.

Le suivi portera sur l'ensemble du dispositif. Ce suivi tant au niveau central que local, veillera à favoriser les départs en anticipant les besoins de l'organisation de l'activité du site de Douvrin.

Afin d'être associée au suivi des mesures, les procès-verbaux des réunions du Comité Social et Economique Central sont adressés à la DREETS territorialement compétente.

❖ ***Suivi du dispositif par une commission centrale et locale***

Une commission de suivi sera chargée de veiller à la bonne application des mesures durant toute leur durée d'application.

- Composition des commissions de suivi

Cette mesure spécifique fera l'objet d'un suivi à la fois au niveau central et local. Ce dernier sera intégré dans le suivi des commissions relatives aux mesures de ruptures conventionnelles collectives basées sur le dispositif d'adéquation des emplois et des compétences.

La commission centrale est composée du Délégué Syndical Central signataire accompagné de deux membres de son organisation syndicale. Elle sera présidée par le Directeur des Ressources Humaines France de Stellantis Auto SAS ou son représentant.

La commission locale est composée d'un membre par organisation syndicale signataire représentative ou non-représentative au sein de l'établissement. Seules les organisations syndicales signataires du présent accord pourront assister à ces commissions tant au niveau central que local.

Elle sera présidée par le Responsable Relations Sociales de l'établissement.

Sur demande de la Direction, les cabinets de reclassement pourront participer aux réunions de suivi.

- Fréquence des réunions

Une commission locale se réunira deux fois par an, en juin et novembre.

Une commission centrale se réunira annuellement le premier trimestre suivant la fin de la période d'application du présent accord.

- Missions

Les commissions de suivi seront informées de l'avancement de la mise en œuvre du dispositif. Elles veilleront à :

- La bonne application de la mesure envisagée dans ce projet,
  - La qualité de l'accompagnement dans le cadre de la passerelle de reconversion énergétique,
- Elles recevront le bilan des adhésions au dispositif.

## 3<sup>ème</sup> partie : Dispositions finales

### Article 1 : Durée

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de sa validation par les services compétents de la DRIEETS.

Cet accord est applicable à compter du lendemain de sa validation par la DRIEETS et jusqu'au 31 août 2025 au plus tard. Le présent accord se substituera donc dès son entrée en vigueur aux dispositions de même objet contenues dans les accords précédents et notamment l'accord PSA Automobiles SA 2022-2024 relatif à la gestion des emplois et des parcours professionnels et aux ruptures conventionnelles collectives du 21 mars 2022 et son avenant du 27 juillet 2023.

Par ailleurs, afin d'accompagner les salariés dont le projet est en cours à la date de négociation du présent accord (22 mai 2024), les parties sont convenues d'introduire des dispositions transitoires.

Sous réserve de l'entrée en vigueur du présent accord, les accompagnements financiers définis par ce dernier seront applicables de facto aux salariés remplissant cumulativement les deux conditions suivantes :

- Avoir signé une convention de rupture à partir du 22 mai 2024 dans le cadre d'une même mesure prévue par les anciennes dispositions conventionnelles, et reprise par le présent accord,
- Être entré de manière effective dans la mesure postérieurement à l'entrée en vigueur du présent accord.

Dans ce cadre, les salariés concernés se verront systématiquement proposer par les EMDP, une fois l'accord validé par la DRIEETS, un avenant à leur convention de rupture du contrat de travail précisant ces nouvelles mesures « RCC 2024-2025 » qui leur seront applicables. Ces salariés seront compris comme ayants droits de la « RCC 2024-2025 ».

En revanche, il est rappelé que les salariés entrés de manière effective dans une mesure avant l'entrée en vigueur du présent accord se verront appliquer les modalités (notamment l'accompagnement financier) prévues au sein du document notifiant la rupture de leur contrat de travail qu'ils ont signé.

A l'issue de la période d'application visée, le présent accord ne peut être renouvelé par tacite reconduction.

## **Article 2 : Dénonciation ou révision ou adhésion postérieure**

Le présent accord ne peut être dénoncé que par l'ensemble des parties signataires et dans les mêmes formes que sa conclusion. La dénonciation sera alors notifiée, par l'une ou l'autre des parties, à la Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités.

Le présent accord peut être révisé, selon les dispositions légales en vigueur, pendant sa période d'application par voie d'avenant conclu à l'unanimité de ses parties signataires et dans les mêmes formes que sa conclusion au cas où sa mise en œuvre n'apparaîtrait plus conforme aux principes ayant servi de base à son élaboration.

Les parties s'entendent sur le fait que le présent accord est composé de titres différents et que chacun d'entre eux est divisible, elles pourront ainsi dénoncer ou réviser une partie de cet accord sans que cela ne le rende inapplicable ou invalide.

Toute organisation syndicale représentative dans le champ d'application défini à l'article 1er du présent accord et qui n'est pas signataire du présent accord peut y adhérer dans les conditions prévues par le code du travail. Cette adhésion doit être sans réserve et concerner la totalité du présent accord.

L'application du chapitre 4 de la 1ère partie du présent accord est conditionnée à l'existence du dispositif « Transitions collectives ». Si, pendant la durée de l'accord, des modifications du dispositif « Transitions collectives » interviennent et sont susceptibles d'avoir des conséquences sur son application, les parties se réunissent dans les trois mois suivant la publication de ces modifications pour examiner les suites à y donner.

## **Article 3 : Règlement des litiges**

Les contestations ou interprétations pouvant naître de l'application du présent accord et, d'une manière générale, de tous les problèmes relatifs aux accords d'entreprises sus visés, seront réglées selon les procédures ci-après définies.

Afin d'éviter de recourir aux tribunaux, les parties conviennent de mettre en œuvre une procédure de recours amiable. A défaut de conciliation, les parties auront la possibilité de saisir la juridiction compétente dans le ressort du siège social de Stellantis Auto SAS.

## **Article 4 : Dépôt**

Stellantis Auto SAS procèdera aux formalités de dépôt conformément aux dispositions légales et réglementaires. Le texte de l'accord sera déposé, en deux exemplaires dont une version sur support électronique, auprès de la DRIEETS et au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Poissy.

ACCORD STELLANTIS AUTO SAS 2024-2025  
RELATIF A LA GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS  
ET AUX RUPTURES CONVENTIONNELLES COLLECTIVES

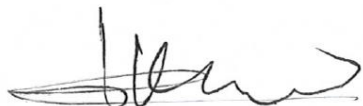
Pour la Direction de Stellantis Auto SAS,



Monsieur Xavier CHEREAU  
Directeur des Ressources Humaines et de la Transformation

Pour les Organisations Syndicales,

CFDT  
Monsieur Benoît VERNIER

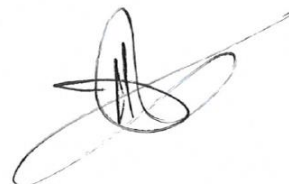


CGT  
Monsieur Fabrice JAMART

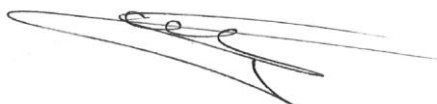
CFE-CGC  
Monsieur Laurent OECHSEL



FO  
Monsieur Philippe DIOGO



CFTC  
Monsieur Frédéric LEMAYITCH



Fait à Poissy, le 11 juin 2024

Annexe 1 - Barème de l'ICL majorée de l'avenant à l'accord de GPEC du 11 septembre 2007 modifié

## ANNEXE 1

BAREME DE L'ICL MAJOREE

DE L'AVENANT A L'ACCORD DE GPEC

DU 11 SEPTEMBRE 2007

Les années effectuées après 65 ans ne sont pas prises en compte dans le calcul de l'ancienneté.

**OUVRIERS – EMPLOYES ET TAM (NON-CADRES) (hors majorations en fonction de l'âge)**

Ancienneté (années)	Mois de salaire
1	0,48
2	0,73
3	0,98
4	1,23
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	7,50
22	8,00
23	8,50
24	9,00
25	9,50
26	10,00
27	10,50
28	11,00
29	11,50
30	12,00
31	12,50
32	13,00
33	13,50
34	14,00
35	14,50
36	15,00
37	15,50
38	16,00
39	16,50
40	17,00

Un mois supplémentaire est accordé aux Ouvriers, Employés et TAM (non-cadres) de plus de 50 ans.

L'indemnité versée dans le cadre des mesures d'accompagnement des mobilités externes sécurisées ne pourra être inférieure au montant de l'indemnité légale de licenciement.

**CADRES** (hors majorations en fonction de l'âge)

Ancienneté (années)	Mois de salaire
1	0,48
2	0,73
3	0,98
4	1,23
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

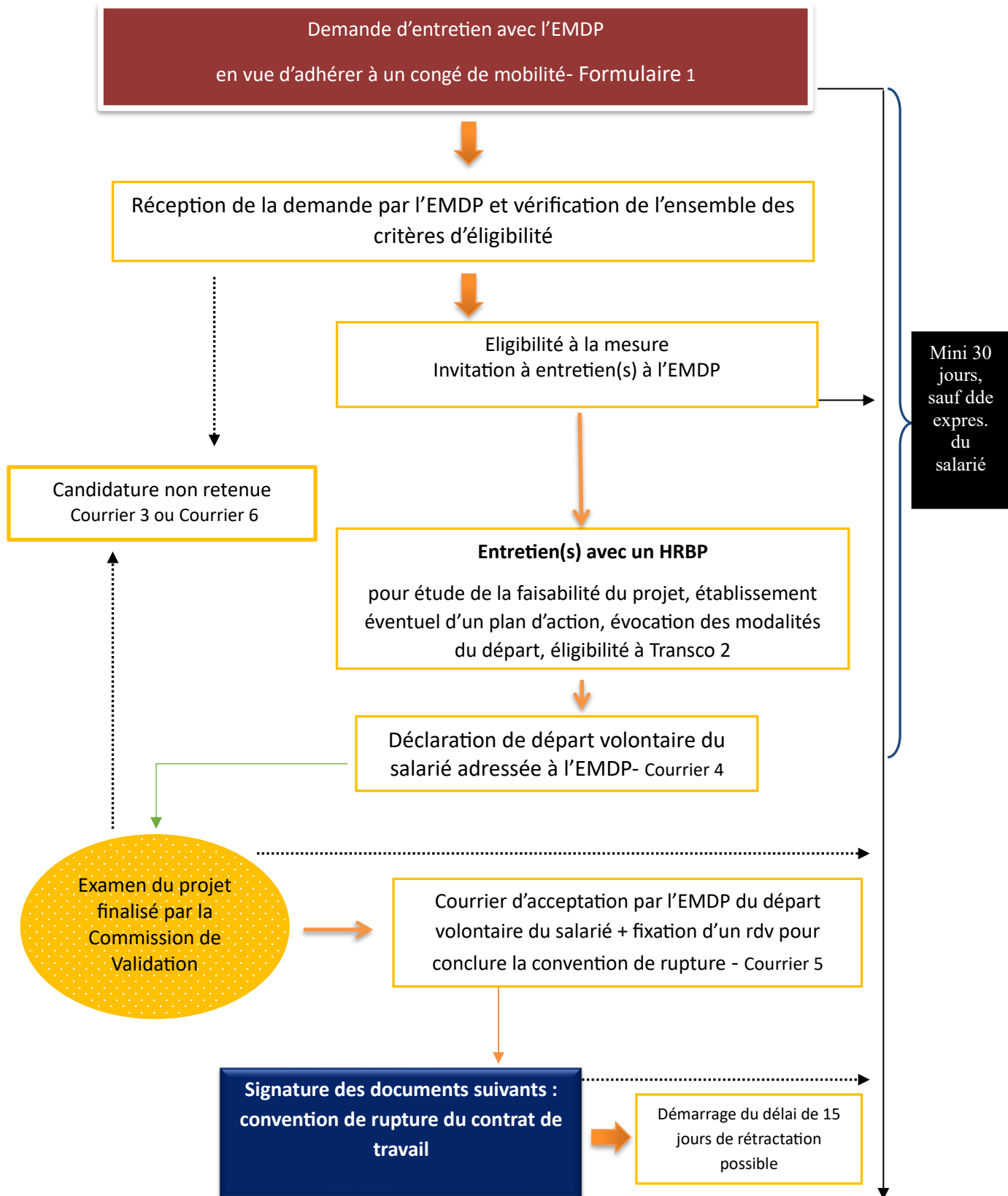
Les majorations en fonction de l'âge issues des dispositions conventionnelles de branche sont également applicables.

xl JP OC  
FL BV

L'indemnité versée dans le cadre des mesures d'accompagnement des mobilités externes sécurisées ne pourra être inférieure au montant de l'indemnité légale de licenciement.

JP OC  
FL BV

## Annexe 2- Logigramme de demande d'adhésion





Le salarié a été informé de son droit de rétractation dans les 15 jours calendaires à compter de la signature de la présente convention de rupture, soit le xx/xx/xx au plus tard, par courrier recommandé ou remis en main propre contre décharge.

#### Article 2 – Condition d’adhésion

Le salarié reconnaît que le bénéfice des mesures d’accompagnement prévues par le Dispositif d’Adéquation des Emplois et des Compétences, en cas de congé de mobilité est subordonné à la réalité et la mise en œuvre effective de son projet.

Ces engagements constituent une condition substantielle de la rupture d’un commun accord du contrat de travail et du bénéfice des mesures d’accompagnement prévues.

Le salarié conserve la possibilité de s’inscrire à Pôle Emploi pour bénéficier du statut de créateur d’entreprise et obtenir l’ACCRE (Aide au Chômeur Créant ou Reprenant une Entreprise). Le versement de l’ACCRE est différé dans le temps conformément aux textes en vigueur.

#### Article 3 – Durée du congé de mobilité

La durée du congé de mobilité intègre la durée du préavis conventionnel auquel s’ajoute une durée supplémentaire de façon à atteindre une durée de 12 mois.

#### Article 4- Rupture du contrat de travail

Il est convenu entre la société Stellantis Auto SAS et le salarié que le congé de mobilité débute le ...

La prise d’effet effective de la rupture du contrat de travail interviendra à l’issue du congé de mobilité, soit le ...

A cette date, le contrat de travail du salarié, ainsi que les avenants éventuels s’y rattachant, seront rompus dans le cadre d’un congé de mobilité.

#### Article 5 – Rupture anticipée du congé de mobilité

Le salarié s’engage à remplir les obligations inhérentes au congé de mobilité, c’est-à-dire à réaliser les actions de formation prévues et/ou à se rendre aux convocations de l’Espace de Mobilité et de Développement Professionnel.

Le salarié est pleinement informé que le non-respect de ces obligations pourra entraîner la rupture anticipée du congé de mobilité, après mise en demeure.

Le salarié aura la possibilité pendant son congé de mobilité de reprendre une activité professionnelle au travers d'un contrat à durée déterminée pour une durée maximale de 3 mois, conformément aux dispositions de l'article L1237-18-1 du Code du travail.

Pendant la période de travail en contrat à durée déterminée le congé de mobilité est suspendu, et reprend à l'issue du contrat pour la durée du congé restant à courir.

Le congé de mobilité sera également rompu de manière anticipée en cas de reprise d'une activité salariée en contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée de minimum 6 mois, ou de création / reprise d'une entreprise.

Le salarié s'engage également à informer l'entreprise en cas de reprise du travail, par lettre recommandée avec accusé de réception, et ce dans les meilleurs délais.

Compte tenu des délais de traitement de la réalisation du solde de tout compte, il est demandé au salarié souhaitant bénéficier de cette faculté de suspension en fin de congé de mobilité d'avertir l'EMDP de son souhait au moins 30 jours avant la date de fin de son congé de mobilité. Dans cette hypothèse, le versement des indemnités de fin de contrat sera suspendu dans l'attente de la transmission des justificatifs. En cas de non-respect de ce délai, sa demande de suspension ne pourra être prise en compte et son contrat sera rompu à la date prévue.

#### Article 6 – Indemnités de rupture et documents de fin de contrat

A la date de fin du contrat de travail, le salarié recevra l'ensemble des éléments qui lui sont dus, soit :

- les éléments du solde du contrat de travail calculés au prorata temporis (salaire, congés),
- une indemnité de départ volontaire correspondant à l'indemnité de licenciement issue de l'accord du ... « *date de la signature de l'accord* »,
- une indemnité d'incitation complémentaire de X mois de salaire,
- option pour les participants à l'Institution de retraite des Ingénieurs et Cadres : une indemnité destinée à compenser financièrement la perte définitive des droits au bénéfice des allocations prévues au règlement de l'Institution de retraite supplémentaire des Ingénieurs et Cadres.
- un certificat de travail, une attestation Pôle Emploi ainsi que le reçu pour solde de tout compte conformément à la réglementation.

#### Article 7 – Statut du salarié pendant le congé de mobilité

L'ensemble du congé de mobilité n'ouvre aucun droit au salarié pour le bénéfice de la SAIP.

Pendant la période d'une durée équivalente à la durée du préavis

La période d'une durée équivalente au préavis est assimilée à du salaire et à du temps de travail effectif pour la détermination des droits issus de l'ancienneté, pour le calcul de l'indemnité conventionnelle de licenciement, des droits à congés payés et à RTT.

Au-delà de la période d'une durée équivalente au préavis

Le salarié conserve la qualité d'assuré social et le maintien du bénéfice des prestations du régime d'assurance maladie-maternité-invalidité-décès.

Les trimestres de retraite du régime général seront validés mais non cotisés,

Le salarié ne cotise ni à l'AGIRC, ni à l'ARRCO, ni au dispositif de retraite Stellantis à cotisations définies.

Il n'y aura donc pas d'acquisition de points.

Il n'y a pas d'acquisition de droit à congés payés, ni RTT.

#### Article 8 – Indemnisation du salarié pendant le congé de mobilité

Pendant la période d'une durée équivalente au préavis, le salarié percevra sa rémunération normale (hors indemnités) soumise à l'ensemble des cotisations de Sécurité Sociale, à la CSG et à la CRDS.

Pendant la période excédant la durée du préavis, le salarié percevra une allocation de 65 % de la rémunération brute moyenne des 12 mois précédant la notification de la rupture du contrat de travail. Cette allocation est exonérée de cotisations de Sécurité Sociale. La CSG, la CRDS et les cotisations prévoyance seront déduites de l'indemnité.

Le salarié recevra mensuellement un bulletin de paie précisant le montant et les modalités de calcul de l'allocation de mobilité.

En cas de rupture anticipée de son congé mobilité pour un contrat à durée indéterminée, ou contrat déterminée de minimum 6 mois, ou de création/reprise d'entreprise, le salarié percevra :

- en cas de rupture anticipée dans les 6 premiers mois du dispositif : 25% des indemnités qui lui auraient été versées s'il était resté jusqu'au terme du dispositif ;
- en cas de rupture anticipée dans les 6 derniers mois du dispositif : 50% des indemnités qui lui auraient été versées s'il était resté jusqu'au terme du dispositif.

#### Article 9 – Indemnité complémentaire en cas de création/reprise d'entreprise

Le salarié pourra acquérir pour les besoins de son entreprise un véhicule neuf ou d'occasion VP à des conditions particulières. Cette demande d'achat sera ouverte pendant 6 mois après la rupture du contrat de travail.

Une indemnité complémentaire individuelle de création ou reprise d'entreprise, dont le montant est fixé à 8.000 euros bruts, sera versée après présentation du justificatif de création ou reprise d'entreprise (Kbis, immatriculation au registre du commerce et des sociétés ou au répertoire des métiers ou à l'URSSAF).

Pour bénéficier de cette aide, le salarié doit notifier la création d'entreprise auprès de l'Espace de Mobilité et de Développement Professionnel dans un délai de 6 mois suivant la rupture de son contrat de travail.

#### Article 10 – Différentiel de rémunération

Il est convenu que le salarié pourra bénéficier de la prise en charge d'un différentiel de rémunération s'il accepte de se reclasser chez un employeur proposant une rémunération inférieure à celle qu'il percevait chez Stellantis Auto SAS.

Le salarié devra, pour bénéficier de cette prise en charge, s'être reclassé chez un nouvel employeur dans les 12 mois suivant la sortie des effectifs.

Pour bénéficier du différentiel de rémunération, il devra adresser à l'EMDP, dans le mois suivant chaque période de 6 mois échus, ses bulletins de salaire justifiant une perte de ressource. Le différentiel de rémunération versé est plafonné à 500 euros bruts (hors prélèvement CSG et CRDS) pendant 12 mois, puis 300 euros bruts (hors prélèvement CSG et CRDS) pendant les 6 mois suivant. Cela au titre d'un ou plusieurs contrats de travail, chez le même ou différents employeurs se succédant sur cette période.

Cette indemnité n'est pas cumulable avec les indemnités complémentaires en cas de création/reprise d'entreprise prévue à l'article 9.

#### Article 11- Formation

Option si un cursus de formation a été établi en lien avec l'EMDP et le cabinet externe

Dans le cadre des mesures du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences et pour les besoins de son projet, le salarié bénéficie de la prise en charge par Stellantis Auto SAS de ... heures de formation, pour un total de ... euros.

L'engagement prévisionnel de formation figure en annexe de la convention.

Le salarié autorise l'Espace de Mobilité et de Développement Professionnel à communiquer aux organismes de formation ses coordonnées personnelles.

#### Article 12 – Avantage Stellantis Club

L'avantage tarifaire Stellantis Club est maintenu pendant une durée de 3 ans à compter de la rupture du contrat de travail.

Il lui est remis à cet effet l'attestation permettant le maintien de l'avantage Stellantis Club pendant le délai indiqué.

Si le salarié est amené à liquider un avantage à la retraite dans un délai de trois ans suivant la rupture de son contrat de travail, il bénéficiera de l'avantage Stellantis Club à vie.

#### Article 13 – Prévoyance et complémentaire santé

A la cessation du contrat de travail, le bénéfice des couvertures « prévoyance incapacité, invalidité, décès » et « garantie complémentaire de remboursement des frais de santé » peut être conservé à titre gratuit, pendant une durée déterminée, dans les conditions définies par l'article L 911-8 du code de la sécurité sociale.

Article 14 – Restitution des biens professionnels

Il est rappelé que le salarié procédera à la restitution de l'ensemble des biens et accessoires professionnels (il s'agit notamment des téléphones, ordinateurs, véhicules professionnels) avant l'entrée dans la mesure et au plus tard lors de son dernier jour effectivement travaillé pour l'entreprise.

Les accès informatiques nécessaires à l'exercice d'un mandat interne à l'entreprise seront maintenus pendant la durée de la mesure pour les salariés concernés.

Les modalités pratiques de cette restitution seront précisées ultérieurement.

Article 15 – Dispositions finales

Le salarié reconnaît avoir reçu les informations nécessaires à sa décision d'adhérer à une mesure de départ volontaire de l'entreprise dans le cadre de son projet.

Il reconnaît avoir reçu les informations relatives à l'indemnisation de la perte définitive des droits à bénéficier des allocations prévues au règlement de l'Institution de Retraite Supplémentaire des Ingénieurs et Cadres, à l'épargne salariale, au traitement de la retraite supplémentaire Stellantis à cotisations définies et aux dispositifs de prévoyance et de complémentaire santé.

Conformément à l'article L.1471-1 du Code du travail, toute contestation portant sur la rupture du contrat de travail se prescrit par douze mois à compter de la notification de celui-ci.

Fait le .....

En double exemplaire dont un remis au salarié.

Pour l'entreprise

Le salarié

« lu et bon pour accord »

.....

.....

## Annexe 4 – Estimations prévisionnelles du nombre de ruptures conventionnelles collectives 2024-2025

	RCC hors ACC*	RCC vers ACC**
BESSONCOURT	20	
CAEN	40	
CARRIERES S POISSY	60	
CHARLEVILLE	20	
DOUVRIN	40	300
HORDAIN	30	
MULHOUSE	60	
POISSY CENTRE D'EXPERTISE	548	
POISSY SITE IND	60	
PSA MOTORSPORT	2	
RENNES	40	
SEPT-FONS	10	
SOCHAUX	200	
TREMERY	25	
METZ	10	
VALENCIENNES	10	
VELIZY/LA FERTE VIDAME	100	
VESOUL	25	
<b>Total général</b>	<b>1300</b>	<b>300</b>

\*Estimation des RCC correspondant aux mesures externes prévues au titre 2 de la 2<sup>ème</sup> partie du présent accord

\*\*Estimation des RCC correspondant aux mesures externes prévues au titre 3 de la 2<sup>ème</sup> partie du présent accord

## Annexe 5 – Liste des métiers fragilisés pour le périmètre Stellantis France

Cette liste sera actualisée à l'issue du prochain observatoire des métiers qui se tiendra en octobre 2024 et sera consultable à l'adresse suivante :

[http://docinfogroupe.inetpsa.com/ead/doc/ref.01455\\_16\\_00128/v.dp/pj](http://docinfogroupe.inetpsa.com/ead/doc/ref.01455_16_00128/v.dp/pj).

Emploi	Filière	Métier	Statut
CHARGE/E DE COMMUNICATION NIVEAU 1	COMMUNICATION	COMMUNICATION	STAFF EMPLOYEE
CHARGE/E DE PRODUCTION AUDIOVISUELLE ET MULTIMEDIA	COMMUNICATION	COMMUNICATION	STAFF EMPLOYEE
CHARGE DE COMMUNICATION ASSOCIATION	COMMUNICATION	COMMUNICATION	MANAGER
RESPONSABLE PROJETS EVENEMENTIELS NIVEAU 1	COMMUNICATION	COMMUNICATION	MANAGER
MECANICIEN AUTOMOBILE D'INTERVENTION	CONCEPTION VEHICULE	MECANICIEN AUTOMOBILE D'INTERVENTION	MANUAL EMPLOYEE
PROFESSIONNEL DES SERVICES CONCEPTION VEHICULES	CONCEPTION VEHICULE	PROFESSIONNEL DES SERVICES CONCEPT VEHICULES	MANUAL EMPLOYEE
MECANICIEN VEHICULES PROTOTYPES	CONCEPTION VEHICULE	MECANICIEN VEHICULES PROTOTYPES	MANUAL EMPLOYEE
MECANICIEN MONTAGE PROTOTYPES SPECIALISTE	CONCEPTION VEHICULE	MECANICIEN MONTAGE PROTOTYPES SPECIALISTE	MANUAL EMPLOYEE
Charge des depots secrets et Materiautheque	DESIGN	DESIGN PROJECT AND SUPPORT MANAGEMENT	MANAGER
Adjoint au Responsable de la Direction Artistique Marque	DESIGN	DESIGN PROJECT AND SUPPORT MANAGEMENT	MANAGER
GESTIONNAIRE DE PARC NIVEAU 2	ENGINEERING	ENGINEERING EXECUTION MANAGEMENT	STAFF EMPLOYEE
GESTIONNAIRE DE PARC NIVEAU 3	ENGINEERING	ENGINEERING EXECUTION MANAGEMENT	STAFF EMPLOYEE
GESTIONNAIRE OPERATIONNEL PARC	ENGINEERING	ENGINEERING EXECUTION MANAGEMENT	STAFF EMPLOYEE
PILOTE NOMENCLATURE, ORDONNANCEMENT, APPRO	ENGINEERING	MATERIALS	STAFF EMPLOYEE
PREPARATEUR MOYENS PHYSIQUES NIVEAU B	ENGINEERING	PROTOTYPES, PROVING GROUNDS, TECH SERVICES	STAFF EMPLOYEE
TECHNICIEN D'ESSAI NIVEAU B	ENGINEERING	CHASSIS SUB SYSTEM ENGINEERING	STAFF EMPLOYEE
TECHNICIEN D'ESSAI NIVEAU B	ENGINEERING	VEHICLE FUNCTIONAL ARCHITECTURE	STAFF EMPLOYEE
TECHNICIEN DIAGNOSTICABILITE / MAINTENABILITE	ENGINEERING	VEHICLE FUNCTIONAL ARCHITECTURE	STAFF EMPLOYEE
CONCEPTEUR NIVEAU 1	ENGINEERING	PROPULSION MECHANICAL DEVELOPMENT	STAFF EMPLOYEE
CONCEPTEUR NIVEAU A	ENGINEERING	PROPULSION MECHANICAL DEVELOPMENT	STAFF EMPLOYEE
PILOTE SYNTHESE NUMERIQUE ORGANE NIV1	ENGINEERING	PROPULSION MECHANICAL DEVELOPMENT	STAFF EMPLOYEE
TECHNICIEN D'ESSAI NIVEAU 1	ENGINEERING	PROPULSION MECHANICAL DEVELOPMENT	STAFF EMPLOYEE
INTEGRATEUR ET MISE AU POINT SYSTEME NIVEAU A	ENGINEERING	PROPULSION FUNCTIONAL ARCHITECTURE CALBRATI	STAFF EMPLOYEE
RESPONSABLE EQUIPE ESSAI NIVEAU 1	ENGINEERING	PROPULSION FUNCTIONAL ARCHITECTURE CALBRATI	STAFF EMPLOYEE
TECHNICIEN D'ESSAI NIVEAU 1	ENGINEERING	PROPULSION FUNCTIONAL ARCHITECTURE CALBRATI	STAFF EMPLOYEE
TECHNICIEN D'ESSAI NIVEAU A	ENGINEERING	PROPULSION FUNCTIONAL ARCHITECTURE CALBRATI	STAFF EMPLOYEE
TECHNICIEN SUPPORT D'ACTIVITE D'ESSAI NIVEAU 1	ENGINEERING	PROPULSION FUNCTIONAL ARCHITECTURE CALBRATI	STAFF EMPLOYEE

COORDINATEUR ATELIER NIVEAU 1	ENGINEERING	PROTOTYPES, PROVING GROUNDS, TECH SERVICES	STAFF EMPLOYEE
TECHNICIEN SUPPORT D'ACTIVITE D'ESSAI NIVEAU 2	ENGINEERING	PROTOTYPES, PROVING GROUNDS, TECH SERVICES	STAFF EMPLOYEE

RESPONSABLE DE POLE D'ACTIVITE NIVEAU 3	ENGINEERING	CHASSIS SUB SYSTEM ENGINEERING	MANAGER
RESPONSABLE DE POLE D'ACTIVITE NIVEAU 3	ENGINEERING	PROPULSION FUNCTIONAL ARCHITECTURE CALBRATI	MANAGER
RESPONSABLE DE POLE D'ACTIVITE NIVEAU 3	ENGINEERING	VEHICLE PERFORMANCES	MANAGER
RESPONSABLE LOCAL METIER NIVEAU 2	ENGINEERING	MATERIALS	MANAGER
RESPONSABLE LOCAL METIER NIVEAU 2	ENGINEERING	PROPULSION FUNCTIONAL ARCHITECTURE CALBRATI	MANAGER
RESPONSABLE LOCAL METIER NIVEAU 2	ENGINEERING	VEHICLE PHYSICAL ARCHITECTURE	MANAGER
RESPONSABLE LOCAL METIER NIVEAU 3	ENGINEERING	VEHICLE PERFORMANCES	MANAGER
INTEGRATEUR ET MISE AU POINT SYSTEME NIVEAU A	ENGINEERING	VEHICLE PERFORMANCES	STAFF EMPLOYEE
RESPONSABLE DEVELOPPEMENT ET VALIDATION NIVEAU 3	ENGINEERING	BATTERY, ELECTRIC DRIVE SYSTEMS AND FUEL CELL	MANAGER
RESPONSABLE PROTOTYPE NIVEAU 3	ENGINEERING	PROTOTYPES, PROVING GROUNDS, TECH SERVICES	MANAGER
TECHNICIEN ANALYSE CONCURRENCE	ENGINEERING	VEHICLE PHYSICAL ARCHITECTURE	STAFF EMPLOYEE
REFERENT TECHNIQUE NIVEAU 1	ENGINEERING	VEHICLE SAFETY	STAFF EMPLOYEE
RESPONSABLE EQUIPE ESSAI NIVEAU 1	ENGINEERING	VEHICLE SAFETY	STAFF EMPLOYEE
TECHNICIEN SIMULATION NUMERIQUE NIVEAU 1	ENGINEERING	DIGITAL TOOLS AND PROCESSES	STAFF EMPLOYEE
ANIMATEUR TRANSVERSAL NIVEAU 1	ENGINEERING	ENGINEERING EXECUTION MANAGEMENT	STAFF EMPLOYEE
ANIMATEUR TRANSVERSAL NIVEAU A	ENGINEERING	ENGINEERING EXECUTION MANAGEMENT	STAFF EMPLOYEE
RESPONSABLE DE PARC NIVEAU 4	ENGINEERING	ENGINEERING EXECUTION MANAGEMENT	MANAGER
RESPONSABLE PREPARATION MOYENS PHYSIQUES	ENGINEERING	PROTOTYPES, PROVING GROUNDS, TECH SERVICES	MANAGER
INGENIEUR PROTOTYPES NIVEAU 3	ENGINEERING	PROTOTYPES, PROVING GROUNDS, TECH SERVICES	MANAGER
RESPONSABLE PROTOTYPE NIVEAU 1	ENGINEERING	PROTOTYPES, PROVING GROUNDS, TECH SERVICES	MANAGER
RESPONSABLE PROTOTYPE NIVEAU 2	ENGINEERING	PROTOTYPES, PROVING GROUNDS, TECH SERVICES	MANAGER
CHARGE DE CONCEPTION FONCTIONNELLE SOUS-SYSTEMES NIVEAU 2	ENGINEERING	PROPULSION FUNCTIONAL ARCHITECTURE CALBRATI	MANAGER
RESPONSABLE UNITE DE CONCEPTION NIVEAU 1	ENGINEERING	PROTOTYPES, PROVING GROUNDS, TECH SERVICES	MANAGER
RESPONSABLE UNITE DE CONCEPTION NIVEAU 2	ENGINEERING	CHASSIS SUB SYSTEM ENGINEERING	MANAGER
RESPONSABLE UNITE DE CONCEPTION NIVEAU 2	ENGINEERING	PROPULSION MECHANICAL DEVELOPMENT	MANAGER
RESPONSABLE UNITE DE CONCEPTION NIVEAU 2	ENGINEERING	PROPULSION FUNCTIONAL ARCHITECTURE CALBRATI	MANAGER

RESPONSABLE UNITE DE CONCEPTION NIVEAU 2	ENGINEERING	PROTOTYPES, PROVING GROUNDS, TECH SERVICES	MANAGER
RESPONSABLE UNITE DE CONCEPTION NIVEAU 2	ENGINEERING	VEHICLE PERFORMANCES	MANAGER
RESPONSABLE UNITE DE CONCEPTION NIVEAU 3	ENGINEERING	BODYWORK, CABIN, AND DRIVING POSITION	MANAGER
RESPONSABLE UNITE DE CONCEPTION NIVEAU 3	ENGINEERING	CHASSIS SUB SYSTEM ENGINEERING	MANAGER

RESPONSABLE UNITE DE CONCEPTION NIVEAU 3	ENGINEERING	PROPULSION MECHANICAL DEVELOPMENT	MANAGER
RESPONSABLE UNITE DE CONCEPTION NIVEAU 3	ENGINEERING	PROPULSION FUNCTIONAL ARCHITECTURE CALIBRATI	MANAGER
RESPONSABLE UNITE DE CONCEPTION NIVEAU 3	ENGINEERING	VEHICLE PERFORMANCES	MANAGER
RESPONSABLE UNITE DE CONCEPTION NIVEAU 3	ENGINEERING	VEHICLE PHYSICAL ARCHITECTURE	MANAGER
RESPONSABLE UNITE DE CONCEPTION NIVEAU 3	ENGINEERING	VEHICLE SAFETY	MANAGER
RESPONSABLE UNITE DE CONCEPTION NIVEAU 4	ENGINEERING	CHASSIS SUB SYSTEM ENGINEERING	MANAGER
RESPONSABLE UNITE DE CONCEPTION NIVEAU 4	ENGINEERING	PROPULSION MECHANICAL DEVELOPMENT	MANAGER
RESPONSABLE UNITE DE CONCEPTION NIVEAU 4	ENGINEERING	VEHICLE FUNCTIONAL ARCHITECTURE	MANAGER
RESPONSABLE UNITE DE CONCEPTION NIVEAU 4	ENGINEERING	VEHICLE PERFORMANCES	MANAGER
PILOTE DE SOUS-DOMAINES D'INGENIERIE NIVEAU 1	ENGINEERING	BATTERY, ELECTRIC DRIVE SYSTEMS AND FUEL CELL	MANAGER
RESPONSABLE DEPARTEMENT ESSAI NIVEAU 1	ENGINEERING	BODYWORK, CABIN, AND DRIVING POSITION	MANAGER
RESPONSABLE DEPARTEMENT ESSAI NIVEAU 1	ENGINEERING	CHASSIS SUB SYSTEM ENGINEERING	MANAGER
RESPONSABLE DEPARTEMENT ESSAI NIVEAU 2	ENGINEERING	PROPULSION MECHANICAL DEVELOPMENT	MANAGER
RESPONSABLE INTEGRATION VALIDATION NIVEAU 1	ENGINEERING	VEHICLE PERFORMANCES	MANAGER
RESPONSABLE EQUIPE ESSAI NIV4	ENGINEERING	BODYWORK, CABIN, AND DRIVING POSITION	MANAGER
RESPONSABLE SIMULATION NUMERIQUE EN PROJET NIVEAU 3	ENGINEERING	DIGITAL TOOLS AND PROCESSES	MANAGER
TECHNICIEN EXPERTISE NIVEAU 1	ENGINEERING	PROPULSION MECHANICAL DEVELOPMENT	STAFF EMPLOYEE
INGENIEUR D'ESSAI NIVEAU 3	ENGINEERING	PROPULSION MECHANICAL DEVELOPMENT	MANAGER
RESPONSABLE INTEGRATION VALIDATION NIVEAU 1	ENGINEERING	PROPULSION MECHANICAL DEVELOPMENT	MANAGER
RESPONSABLE INTEGRATION VALIDATION NIVEAU 2	ENGINEERING	PROPULSION MECHANICAL DEVELOPMENT	MANAGER
RESPONSABLE DEPARTEMENT ESSAI NIVEAU 2	ENGINEERING	VEHICLE SAFETY	MANAGER
CHEF DE PROJET SURETE DE FONCTIONNEMENT, CYBERSECURITE, DIAGNOSTICABILITE NIV 2	ENGINEERING	BODYWORK, CABIN, AND DRIVING POSITION	MANAGER
RESPONSABLE DE POLE D'ACTIVITE NIVEAU 2	ENGINEERING	ENGINEERING EXECUTION MANAGEMENT	MANAGER
RESPONSABLE DE POLE D'ACTIVITE NIVEAU 2	ENGINEERING	CONFIGURATION, REGULATION AND HOMOLOGATION	MANAGER

INGENIEUR CONCEPTION SYSTEME NIVEAU 2	ENGINEERING	PROPULSION MECHANICAL DEVELOPMENT	MANAGER
ANIMATEUR TRANSVERSAL NIVEAU 2	ENGINEERING	ENGINEERING EXECUTION MANAGEMENT	MANAGER
CHEF DE PROJET CALIBRATION / CONTROLE NIVEAU 2	ENGINEERING	PROPULSION FUNCTIONAL ARCHITECTURE CALIBRATI	MANAGER
CHEF DE PROJET CALIBRATION / CONTROLE NIVEAU 3	ENGINEERING	PROPULSION FUNCTIONAL ARCHITECTURE CALIBRATI	MANAGER
RESPONSABLE DE POLE D'ACTIVITE NIVEAU 1	ENGINEERING	BODYWORK, CABIN, AND DRIVING POSITION	MANAGER
RESPONSABLE DE POLE D'ACTIVITE NIVEAU 2	ENGINEERING	BODYWORK, CABIN, AND DRIVING POSITION	MANAGER
RESPONSABLE DE POLE D'ACTIVITE NIVEAU 2	ENGINEERING	DIGITAL TOOLS AND PROCESSES	MANAGER

RESPONSABLE DE POLE D'ACTIVITE NIVEAU 2	ENGINEERING	MATERIALS	MANAGER
RESPONSABLE DE POLE D'ACTIVITE NIVEAU 2	ENGINEERING	MECHATRONICS SUB SYSTEM	MANAGER
RESPONSABLE DE POLE D'ACTIVITE NIVEAU 2	ENGINEERING	PROPULSION MECHANICAL DEVELOPMENT	MANAGER
RESPONSABLE DE POLE D'ACTIVITE NIVEAU 2	ENGINEERING	PROPULSION FUNCTIONAL ARCHITECTURE CALIBRATI	MANAGER
RESPONSABLE DE POLE D'ACTIVITE NIVEAU 2	ENGINEERING	VEHICLE PERFORMANCES	MANAGER
RESPONSABLE DE POLE D'ACTIVITE NIVEAU 2	ENGINEERING	VEHICLE PHYSICAL ARCHITECTURE	MANAGER
RESPONSABLE DE POLE D'ACTIVITE NIVEAU 2	ENGINEERING	VEHICLE SAFETY	MANAGER
RESPONSABLE DEPLOIEMENT FAMILLE PRODUITS NIVEAU 5	ENGINEERING	PROPULSION MECHANICAL DEVELOPMENT	MANAGER
INGENIEUR DE DEVELOPPEMENT DE METHODOLOGIES NIVEAU 3	ENGINEERING	PROPULSION FUNCTIONAL ARCHITECTURE CALIBRATI	MANAGER
COMPTABILITE FOURNISSEURS NIV 1	FINANCE	ACCOUNTING	STAFF EMPLOYEE
COMPTABILITE FOURNISSEURS NIV 2	FINANCE	ACCOUNTING	STAFF EMPLOYEE
COMPTABILITE FOURNISSEURS_ ANALYSE REPORTING	FINANCE	ACCOUNTING	STAFF EMPLOYEE
COMPTABILITE FRAIS DE PERSONNEL	FINANCE	ACCOUNTING	STAFF EMPLOYEE
COMPTABILITE FRAIS DE PERSONNEL REFERENT	FINANCE	ACCOUNTING	STAFF EMPLOYEE
COMPTABILITE GENERALE_ SYNTHESE	FINANCE	ACCOUNTING	STAFF EMPLOYEE
COMPTABILITE INDUSTRIELLE	FINANCE	ACCOUNTING	STAFF EMPLOYEE
COMPTABILITE INDUSTRIELLE_ ANALYSE REPORTING	FINANCE	ACCOUNTING	STAFF EMPLOYEE
COMPTABILITE VENTES	FINANCE	ACCOUNTING	STAFF EMPLOYEE
COMPTABILITE VENTES_ ANALYSE REPORTING	FINANCE	ACCOUNTING	STAFF EMPLOYEE
ANALYSTE ET VALIDATION PRF NIV1	FINANCE	CONTROLLING	STAFF EMPLOYEE
ANALYSTE ET VALIDATION PRF NIV2	FINANCE	CONTROLLING	STAFF EMPLOYEE
ASSISTANT DATA MANAGEMENT	FINANCE	CONTROLLING	STAFF EMPLOYEE

CONTROLEUR PRIX D'ACHATS EUROPE	FINANCE	CONTROLLING	STAFF EMPLOYEE
GESTIONNAIRE D'ACTIFS	FINANCE	CONTROLLING	STAFF EMPLOYEE
COMPTABILITE GENERALE NIV A	FINANCE	ACCOUNTING	STAFF EMPLOYEE
COMPTABILITE FOURNISSEURS NIV 2	FINANCE	ACCOUNTING	MANAGER
COMPTABILITE VENTES NIV 3	FINANCE	ACCOUNTING	MANAGER
COMPTABILITE VENTES NIV 2	FINANCE	ACCOUNTING	MANAGER
TPC/VT ANALYSTE CONSOLIDATION PROJET	FINANCE	CONTROLLING	STAFF EMPLOYEE
ASSISTANT/E NIVEAU1	HUMAN RESOURCES AND TRANSFORMATION	ASSISTANT	STAFF EMPLOYEE
ASSISTANT/E NIVEAU2	HUMAN RESOURCES AND TRANSFORMATION	ASSISTANT	STAFF EMPLOYEE
CHARGE/E DU BACK OFFICE CSE	HUMAN RESOURCES AND TRANSFORMATION	ASSISTANT	STAFF EMPLOYEE
PERMANENT/E DU CSE NIVEAU 2	HUMAN RESOURCES AND TRANSFORMATION	ASSISTANT	STAFF EMPLOYEE
PERMANENT/E DU CSE NIVEAU1	HUMAN RESOURCES AND TRANSFORMATION	ASSISTANT	STAFF EMPLOYEE
CHARGE/E DE PARCS BACK OFFICE	HUMAN RESOURCES AND TRANSFORMATION	HR DEVELOPMENT	STAFF EMPLOYEE
CHARGE/E DE PARCS OPERATIONNEL	HUMAN RESOURCES AND TRANSFORMATION	HR DEVELOPMENT	STAFF EMPLOYEE
CHARGE/E DE RESSOURCES HUMAINES NIVEAU 1	HUMAN RESOURCES AND TRANSFORMATION	HR DEVELOPMENT	STAFF EMPLOYEE
CONSEILLER/ERE FORMATION NIVEAU1	HUMAN RESOURCES AND TRANSFORMATION	HR DEVELOPMENT	STAFF EMPLOYEE
CONSEILLER/ERE FORMATION NIVEAU2	HUMAN RESOURCES AND TRANSFORMATION	HR DEVELOPMENT	STAFF EMPLOYEE
EMPLOYE ADMINISTRATIF RH	HUMAN RESOURCES AND TRANSFORMATION	ASSISTANT	STAFF EMPLOYEE
FRONT OFFICE CSE	HUMAN RESOURCES AND TRANSFORMATION	HR DEVELOPMENT	MANAGER
RESPONSABLE FRONT OFFICE CSE	HUMAN RESOURCES AND TRANSFORMATION	HR DEVELOPMENT	MANAGER
ASSISTANTE DE DIRECTION	HUMAN RESOURCES AND TRANSFORMATION	ASSISTANT	STAFF EMPLOYEE
INDUSTRIALISATEUR INTEGRATEUR TECHNIQUE NIVEAU 1	ICT, DIGITAL AND DATA	IT PLAN, BUILD, RUN (TRADITIONAL SDLC)	STAFF EMPLOYEE
ADMINISTRATEUR CENTRAL SECURITE LOGIQUE	ICT, DIGITAL AND DATA	OPERATIONS AND END USER SUPPORT	STAFF EMPLOYEE

CHEF DE PROJET IT	ICT, DIGITAL AND DATA	IT PLAN, BUILD, RUN (TRADITIONAL SDLC)	STAFF EMPLOYEE
PILOTE GLOBAL APPLICATION NIVEAU 1	ICT, DIGITAL AND DATA	IT PLAN, BUILD, RUN (TRADITIONAL SDLC)	STAFF EMPLOYEE
GESTIONNAIRE DE CRISE NIVEAU 1	ICT, DIGITAL AND DATA	OPERATIONS AND END USER SUPPORT	STAFF EMPLOYEE
PILOTE FONCTIONNEL APPLICATION NIVEAU 1	ICT, DIGITAL AND DATA	IT PLAN, BUILD, RUN (TRADITIONAL SDLC)	STAFF EMPLOYEE
TECHNICIEN EXPLOITATION DE SITE	ICT, DIGITAL AND DATA	CTO INFRASTRUCTURE TECHNICAL	STAFF EMPLOYEE
ADMINISTRATEUR SYSTEME ET PRODUITS NIVEAU 1	ICT, DIGITAL AND DATA	CTO INFRASTRUCTURE TECHNICAL	STAFF EMPLOYEE
PILOTE ANIMATION ACTIVITE ENTITE	ICT, DIGITAL AND DATA	OPERATIONS AND END USER SUPPORT	STAFF EMPLOYEE
PROFESSIONNEL DES SERVICES PEINTURE	MANUFACTURING	PROFESSIONNEL DES SERVICES PEINTURE	MANUAL EMPLOYEE
OP POLYVALENT UEP SERVICES EMBOUTISSAGE FERRAGE	MANUFACTURING	OP POLYVALENT UEP SERVICES EMBOUT FERRAGE	MANUAL EMPLOYEE
PILOTE QUALITE PROJET NIV1	PROGRAM AND PROJECT MANAGEMENT	QCTP MGMT (QUALITY, COST, TECHNICAL, PLAN)	STAFF EMPLOYEE

ASSISTANT(E) ACHATS	PURCHASING	OPERATIONAL PURCHASING	STAFF EMPLOYEE
PILOTE COUTS ACHATS	PURCHASING	OPERATIONAL PURCHASING	STAFF EMPLOYEE
TECHNICIEN DE LANCEMENT	PURCHASING	OPERATIONAL PURCHASING	STAFF EMPLOYEE
Cross functional manager level 2	PURCHASING	SUPPORT TO PURCHASING	MANAGER
Cross functional manager level 3	PURCHASING	SUPPORT TO PURCHASING	MANAGER
Program/Project Purchasing manager Level 3	PURCHASING	OPERATIONAL PURCHASING	MANAGER
Program/Project Purchasing manager Level 4	PURCHASING	OPERATIONAL PURCHASING	MANAGER
Purchasing Methods, Systems & Process Manager Level 3	PURCHASING	SUPPORT TO PURCHASING	MANAGER
Purchasing Strategy Manager Level 1	PURCHASING	SUPPORT TO PURCHASING	MANAGER
Purchasing strategy manager level 2	PURCHASING	SUPPORT TO PURCHASING	MANAGER
ACHETEUR	PURCHASING	OPERATIONAL PURCHASING	STAFF EMPLOYEE
ACHETEUR COMMODITE NIVEAU 2	PURCHASING	OPERATIONAL PURCHASING	MANAGER
ACHETEUR COMMODITE NIVEAU 1	PURCHASING	OPERATIONAL PURCHASING	MANAGER
SPECIALISTE OPTIMISATION DE LA VALEUR FOURNISSEUR & MONOZUKURI NIVEAU 1	PURCHASING	SUPPORT TO PURCHASING	MANAGER
SPECIALISTE STRATEGIE ACHATS NIVEAU 3	PURCHASING	SUPPORT TO PURCHASING	MANAGER
SPECIALISTE STRATEGIE ACHATS NIVEAU 2	PURCHASING	SUPPORT TO PURCHASING	MANAGER
SPECIALISTE STRATEGIE ACHATS NIVEAU 1	PURCHASING	SUPPORT TO PURCHASING	MANAGER

RESPONSABLE METHODES, PROCESS & SYSTEMES NIVEAU 2	PURCHASING	SUPPORT TO PURCHASING	MANAGER
RESPONSABLE METHODES, PROCESS & SYSTEMES NIVEAU 1	PURCHASING	SUPPORT TO PURCHASING	MANAGER
SPECIALISTE PROCESS & OUTILS NIVEAU 2	PURCHASING	SUPPORT TO PURCHASING	MANAGER
SPECIALISTE PROCESS & OUTILS NIVEAU 1	PURCHASING	SUPPORT TO PURCHASING	MANAGER
RESPONSABLE MONOZUKURI NIVEAU 2	PURCHASING	SUPPORT TO PURCHASING	MANAGER
RESPONSABLE MONOZUKURI NIVEAU 1	PURCHASING	SUPPORT TO PURCHASING	MANAGER
SPECIALISTE DONNEES & ANALYSES NIVEAU 1	PURCHASING	SUPPORT TO PURCHASING	MANAGER
RESPONSABLE DONNEES & ANALYSES NIVEAU 1	PURCHASING	SUPPORT TO PURCHASING	MANAGER
RESPONSABLE ANIMATION TRANSVERSALE ACHATS NIVEAU 1	PURCHASING	SUPPORT TO PURCHASING	MANAGER
MANAGER ACHATS NIVEAU 3	PURCHASING	OPERATIONAL PURCHASING	MANAGER
MANAGER ACHATS NIVEAU 2	PURCHASING	OPERATIONAL PURCHASING	MANAGER
MANAGER ACHATS NIVEAU 1	PURCHASING	OPERATIONAL PURCHASING	MANAGER
CHEF DE PROGRAMME/PROJET ACHATS NIVEAU 2	PURCHASING	OPERATIONAL PURCHASING	MANAGER
CHEF DE PROGRAMME/PROJET ACHATS NIVEAU 1	PURCHASING	OPERATIONAL PURCHASING	MANAGER

ACHETEUR PROGRAMME/PROJET NIVEAU 2	PURCHASING	OPERATIONAL PURCHASING	MANAGER
ACHETEUR PROGRAMME/PROJET NIVEAU 1	PURCHASING	OPERATIONAL PURCHASING	MANAGER
SPECIALISTE PROCESSUS ET METHODES SQD NIVEAU 2	QUALITY	SUPPLIER DEVELOPMENT	MANAGER
SPECIALISTE PROCESSUS ET METHODES SQD NIVEAU 1	QUALITY	SUPPLIER DEVELOPMENT	MANAGER
CHAMPION QUALITE DES COMMODITES - NIVEAU 2	QUALITY	SUPPLIER DEVELOPMENT	MANAGER
LEADER REMBOURSEMENTS GARANTIE - NIVEAU 1	QUALITY	SUPPLIER DEVELOPMENT	MANAGER
INGENIEUR QUALITE FOURNISSEUR - NIVEAU 1	QUALITY	SUPPLIER DEVELOPMENT	MANAGER
SPECIALISTE PERFORMANCE POUR LE GLOBAL ET MANAGEMENT DES CRISES	SUPPLY CHAIN	TRANSPORT AND PACKAGING	MANAGER
RESPONSABLE D'EQUIPE CAPACITY MANAGEMENT NIVEAU 2	SUPPLY CHAIN	SUPPLY PLANNING	MANAGER
RESPONSABLE PROCESS OPERATIONNEL DEMANDE ET CARFLOW NIVEAU 1	SUPPLY CHAIN	DEMAND PLANNING	MANAGER
Responsable global metier flux PWT et vehicule	SUPPLY CHAIN	SUPPLY CHAIN PLANT FLOWS	MANAGER
RESPONSABLE PROGRAMMATION PLATEFORME	SUPPLY CHAIN	SUPPLY PLANNING	MANAGER
RESPONSABLE FLUX INTER-REGIONAL NIVEAU 3	SUPPLY CHAIN	TRANSPORT AND PACKAGING	MANAGER

MANAGER REGIONAL SUPPLY NIVEAU 1	SUPPLY CHAIN	SUPPLY PLANNING	MANAGER
INGENIEUR QUALITE ET AMELIORATION CONTINUE PIECES ET PACKAGING	SUPPLY CHAIN	TRANSPORT AND PACKAGING	MANAGER
S&OP MANAGER NIVEAU 3	SUPPLY CHAIN	SUPPLY PLANNING	MANAGER
SUPPLY CHAIN ENGINEERING MANAGER LEVEL 3	SUPPLY CHAIN	AFTERMARKET SUPPLY CHAIN	MANAGER
WAREHOUSE MANAGER LEVEL 3	SUPPLY CHAIN	AFTERMARKET SUPPLY CHAIN	MANAGER
WAREHOUSE MANAGER LEVEL 4	SUPPLY CHAIN	AFTERMARKET SUPPLY CHAIN	MANAGER
SPECIALISTE CONFIGURATION PRODUIT NIVEAU 1	SUPPLY CHAIN	DEMAND PLANNING	STAFF EMPLOYEE
SPECIALISTE CONFIGURATION PRODUIT NIVEAU 2	SUPPLY CHAIN	DEMAND PLANNING	STAFF EMPLOYEE
GESTIONNAIRE FIN DE SERIES INTERNES	SUPPLY CHAIN	SUPPLY PLANNING	STAFF EMPLOYEE
GESTIONNAIRE FIN DE SERIES NIVEAU 1	SUPPLY CHAIN	SUPPLY PLANNING	STAFF EMPLOYEE
GESTIONNAIRE PRE SERIE NIVEAU 1	SUPPLY CHAIN	SUPPLY PLANNING	STAFF EMPLOYEE
PILOTE PROGRAMMATION INDUSTRIELLE (MPS)	SUPPLY CHAIN	SUPPLY PLANNING	STAFF EMPLOYEE
PILOTE PROGRAMMATION INDUSTRIELLE ET CAPACITAIRE PRODUCTION SERIE NIVEAU 1	SUPPLY CHAIN	SUPPLY PLANNING	STAFF EMPLOYEE
ANALYSTE DONNEES NIVEAU 2	SUPPLY CHAIN	SUPPLY PLANNING	MANAGER
PILOTE OUVERTURE DE FLUX INTERCONTINENTAUX NIVEAU 1	SUPPLY CHAIN	TRANSPORT AND PACKAGING	STAFF EMPLOYEE
TRANSPORT PIECES ET EMBALLAGES FLUX AMONT PILOTE ANIMATION DE LA PERF NIVEAU 1	SUPPLY CHAIN	TRANSPORT AND PACKAGING	STAFF EMPLOYEE
TECHNICIEN ORDONNANCEMENT INTERNATIONAL	SUPPLY CHAIN	TRANSPORT AND PACKAGING	STAFF EMPLOYEE
TECHNICIEN SPECIALISTE MULTISITES INGENIERIE LOGISTIQUE APV	SUPPLY CHAIN	AFTERMARKET SUPPLY CHAIN	STAFF EMPLOYEE
TECHNICIEN SPECIALISTE INGENIERIE LOGISTIQUE APV	SUPPLY CHAIN	AFTERMARKET SUPPLY CHAIN	STAFF EMPLOYEE
TECHNICIEN PREPARATION	SUPPLY CHAIN	AFTERMARKET SUPPLY CHAIN	STAFF EMPLOYEE
TECHNICIEN PACKAGING	SUPPLY CHAIN	AFTERMARKET SUPPLY CHAIN	STAFF EMPLOYEE
TECHNICIEN LOGISTIQUE TRANSPORT NIVEAU 3	SUPPLY CHAIN	AFTERMARKET SUPPLY CHAIN	STAFF EMPLOYEE
TECHNICIEN LOGISTIQUE TRANSPORT NIVEAU 2	SUPPLY CHAIN	AFTERMARKET SUPPLY CHAIN	STAFF EMPLOYEE
TECHNICIEN GESTIONNAIRE LOCAL CONTENEURS	SUPPLY CHAIN	AFTERMARKET SUPPLY CHAIN	STAFF EMPLOYEE
TECHNICIEN EMBALLAGE CONDITIONNEMENT PIECES RECHANGES	SUPPLY CHAIN	AFTERMARKET SUPPLY CHAIN	STAFF EMPLOYEE
TECHNICIEN ASSURANCE QUALITE FOURNISSEUR	SUPPLY CHAIN	AFTERMARKET SUPPLY CHAIN	STAFF EMPLOYEE
PILOTE SYSTEMES D'INFORMATION NIVEAU 2	SUPPLY CHAIN	AFTERMARKET SUPPLY CHAIN	STAFF EMPLOYEE
PILOTE STOCK DEPART	SUPPLY CHAIN	AFTERMARKET SUPPLY CHAIN	STAFF EMPLOYEE

PILOTE PIVOTEMENT IMPLANTATION	SUPPLY CHAIN	AFTERMARKET SUPPLY CHAIN	STAFF EMPLOYEE
GESTIONNAIRE VOR ET MANQUANTS	SUPPLY CHAIN	AFTERMARKET SUPPLY CHAIN	STAFF EMPLOYEE
GESTIONNAIRE DE STOCK	SUPPLY CHAIN	AFTERMARKET SUPPLY CHAIN	STAFF EMPLOYEE
GESTIONNAIRE DE LA RELATION FOURNISSEUR	SUPPLY CHAIN	AFTERMARKET SUPPLY CHAIN	STAFF EMPLOYEE
COORDINATEUR LANCEMENT	SUPPLY CHAIN	AFTERMARKET SUPPLY CHAIN	STAFF EMPLOYEE
CHARGE DE RELATION CLIENTS PIECES DE RECHANGE	SUPPLY CHAIN	AFTERMARKET SUPPLY CHAIN	STAFF EMPLOYEE
ANALYSTE DONNEES NIVEAU 1	SUPPLY CHAIN	SUPPLY PLANNING	STAFF EMPLOYEE
TECHNICIEN COMMANDE SPECIALES NIVEAU 2	SUPPLY CHAIN	TRANSPORT AND PACKAGING	STAFF EMPLOYEE
TECHNICIEN COMMANDE SPECIALES NIVEAU 1	SUPPLY CHAIN	TRANSPORT AND PACKAGING	STAFF EMPLOYEE
PILOTE SYSTEMES INFORMATIQUES LEADER	SUPPLY CHAIN	TRANSPORT AND PACKAGING	STAFF EMPLOYEE
RESPONSABLE FLUX AMONT TOUR DE CONTROLE ET TRANSPORTEURS GRAND EXPORT	SUPPLY CHAIN	TRANSPORT AND PACKAGING	MANAGER
ANALYSTE COUTS LOGISTIQUES FLUX VEHICULES	SUPPLY CHAIN	TRANSPORT AND PACKAGING	STAFF EMPLOYEE
CHARGE D'AFFAIRES INGENIERIE PACKAGING	SUPPLY CHAIN	TRANSPORT AND PACKAGING	STAFF EMPLOYEE
ANALYSTE CHARGE DE PROJET INGENIERIE PACKAGING REGION	SUPPLY CHAIN	TRANSPORT AND PACKAGING	STAFF EMPLOYEE
ANALYSTE COUT LOGISTIQUE DES FLUX PIECES	SUPPLY CHAIN	TRANSPORT AND PACKAGING	STAFF EMPLOYEE
ANALYSTE REGION COUTS TRANSPORT AMONT ET OUVERTURE FLUX PIECES NIVEAU 1	SUPPLY CHAIN	TRANSPORT AND PACKAGING	STAFF EMPLOYEE
SPECIALISTE METIER OPERATIONS EMBALLAGES NIVEAU 2	SUPPLY CHAIN	TRANSPORT AND PACKAGING	STAFF EMPLOYEE

SPECIALISTE METIER OPERATIONS EMBALLAGES NIVEAU 1	SUPPLY CHAIN	TRANSPORT AND PACKAGING	STAFF EMPLOYEE
TECHNICIEN METHODE QUALITE EN PROJET	SUPPLY CHAIN	TRANSPORT AND PACKAGING	STAFF EMPLOYEE
SHIFT MANAGER MAGASIN NIVEAU 4	SUPPLY CHAIN	AFTERMARKET SUPPLY CHAIN	MANAGER
SHIFT MANAGER MAGASIN NIVEAU 3	SUPPLY CHAIN	AFTERMARKET SUPPLY CHAIN	MANAGER
WAREHOUSE SHIFT MANAGER LEVEL 2	SUPPLY CHAIN	AFTERMARKET SUPPLY CHAIN	MANAGER
RESPONSABLE DE MAGASIN NIVEAU 2	SUPPLY CHAIN	AFTERMARKET SUPPLY CHAIN	MANAGER
RESPONSABLE DU TRANSPORT AMONT / AVAL	SUPPLY CHAIN	AFTERMARKET SUPPLY CHAIN	MANAGER
MANAGER QUALITE TRANSPORTS	SUPPLY CHAIN	AFTERMARKET SUPPLY CHAIN	MANAGER
INGENIERIE LOGISTIQUE APRES-VENTE - CHEF DE PROJET TRANSVERSAL INTER-SITES	SUPPLY CHAIN	AFTERMARKET SUPPLY CHAIN	MANAGER

INGENIERIE LOGISTIQUE APRES-VENTE - CHEF DE PROJET MULTI SITES	SUPPLY CHAIN	AFTERMARKET SUPPLY CHAIN	MANAGER
INGENIERIE LOGISTIQUE APRES-VENTE - CHEF DE PROJET	SUPPLY CHAIN	AFTERMARKET SUPPLY CHAIN	MANAGER
INGENIERIE LOGISTIQUE APRES-VENTE - MANAGER NIVEAU 2	SUPPLY CHAIN	AFTERMARKET SUPPLY CHAIN	MANAGER
INGENIERIE LOGISTIQUE APRES-VENTE - MANAGER NIVEAU 1	SUPPLY CHAIN	AFTERMARKET SUPPLY CHAIN	MANAGER
RESPONSABLE DES EMBALLAGES PIECES DE RECHANGE	SUPPLY CHAIN	AFTERMARKET SUPPLY CHAIN	MANAGER
PILOTE CONCEPTION ET GESTION DES CONTENANTS	SUPPLY CHAIN	AFTERMARKET SUPPLY CHAIN	MANAGER
RESPONSABLE DES EMBALLAGES DE TRANSPORT PIECES DE RECHANGE	SUPPLY CHAIN	AFTERMARKET SUPPLY CHAIN	MANAGER
DIRECTEUR DE MAGASIN EUROPEENS (EUWH)	SUPPLY CHAIN	AFTERMARKET SUPPLY CHAIN	MANAGER
OPERATIONAL CONTROL, PROCESSES & PERFORMANCE MANAGER LEVEL 2	SUPPLY CHAIN	AFTERMARKET SUPPLY CHAIN	MANAGER
Spécialiste gestion de stock et planification Level 3	SUPPLY CHAIN	AFTERMARKET SUPPLY CHAIN	MANAGER
Manager gestion de stock et planification Level 3	SUPPLY CHAIN	AFTERMARKET SUPPLY CHAIN	MANAGER
Manager gestion de stock et planification Level 2	SUPPLY CHAIN	AFTERMARKET SUPPLY CHAIN	MANAGER
INVENTORY & PLANNING MANAGER LEVEL 1	SUPPLY CHAIN	AFTERMARKET SUPPLY CHAIN	MANAGER
SPECIALISTE DONNEES, OUTILS COMMERCE/DEMANDE/ CARFLOW LEVEL 2	SUPPLY CHAIN	DEMAND PLANNING	MANAGER
SPECIALISTE DONNEES, OUTILS COMMERCE/DEMANDE/ CARFLOW LEVEL 1	SUPPLY CHAIN	DEMAND PLANNING	MANAGER
DIRECTEUR DEMAND & SALES PERFORMANCE 1	SUPPLY CHAIN	DEMAND PLANNING	MANAGER
RESPONSABLE D'EQUIPE PLANIFICATEUR DE LA DEMANDE	SUPPLY CHAIN	DEMAND PLANNING	MANAGER
DEMANDE PLANNING MANAGER NIVEAU 3	SUPPLY CHAIN	DEMAND PLANNING	MANAGER

DEMANDE PLANNING MANAGER NIVEAU 2	SUPPLY CHAIN	DEMAND PLANNING	MANAGER
PLANIFICATEUR DE LA DEMANDE NIVEAU 3	SUPPLY CHAIN	DEMAND PLANNING	MANAGER
PLANIFICATEUR DE LA DEMANDE NIVEAU 2	SUPPLY CHAIN	DEMAND PLANNING	MANAGER
PLANIFICATEUR DE LA DEMANDE NIVEAU 1	SUPPLY CHAIN	DEMAND PLANNING	MANAGER
RESPONSABLE PROCESS OPERATIONNEL DEMANDE ET CARFLOW NIVEAU 2	SUPPLY CHAIN	DEMAND PLANNING	MANAGER
PILOTE DE PROCESSUS CARFLOW ET DEMANDE 1	SUPPLY CHAIN	DEMAND PLANNING	MANAGER

RESPONSABLE GLOBAL TRANSFORMATION PROCESSUS TRANSPORT & PACKAGING	SUPPLY CHAIN	SUPPLY CHAIN PLANT FLOWS	MANAGER
EXPERT REFERENTS ET MODES DE FONCTIONNEMENT	SUPPLY CHAIN	SUPPLY PLANNING	MANAGER
RESPONSABLE DES REFERENTIELS ET MODES DE FONCTIONNEMENT	SUPPLY CHAIN	SUPPLY PLANNING	MANAGER
GESTIONNAIRE FIN DE SERIE NIVEAU 3	SUPPLY CHAIN	SUPPLY PLANNING	MANAGER
GESTIONNAIRE FIN DE SERIE NIVEAU 2	SUPPLY CHAIN	SUPPLY PLANNING	MANAGER
GESTIONNAIRE D'ORDRE DE FABRICATION NIVEAU 2	SUPPLY CHAIN	SUPPLY PLANNING	MANAGER
GESTIONNAIRE D'ORDRE DE FABRICATION NIVEAU 1	SUPPLY CHAIN	SUPPLY PLANNING	MANAGER
RESPONSABLE D'EQUIPE DE GESTIONNAIRES D'ORDRE DE FABRICATION NIVEAU 1	SUPPLY CHAIN	SUPPLY PLANNING	MANAGER
RESPONSABLE GLOBAL TRANSFORMATION PROCESSUS MATERIAL PLANNING	SUPPLY CHAIN	SUPPLY CHAIN PLANT FLOWS	MANAGER
COORDINATEUR TRANSVERSAL DE CRISE	SUPPLY CHAIN	SUPPLY PLANNING	MANAGER
PILOTE CAPACITAIRE DE PRODUCTION EN PROJET NIVEAU 2	SUPPLY CHAIN	SUPPLY PLANNING	MANAGER
PILOTE CAPACITAIRE PRODUCTION SERIE NIVEAU 2	SUPPLY CHAIN	SUPPLY PLANNING	MANAGER
PILOTE CAPACITAIRE PRODUCTION SERIE NIVEAU 1	SUPPLY CHAIN	SUPPLY PLANNING	MANAGER
ANIMATEUR REFERENT FLUX VEHICULE & PWT	SUPPLY CHAIN	SUPPLY CHAIN PLANT FLOWS	MANAGER
EXPERT FLUX VEHICULE & PWT	SUPPLY CHAIN	SUPPLY CHAIN PLANT FLOWS	MANAGER
SPECIALISTE DATA VENTES ET CARFLOW NIVEAU 2	SUPPLY CHAIN	DEMAND PLANNING	MANAGER
MANAGER ACTIVITES TRANSVERSALES DEMANDE NIVEAU 2	SUPPLY CHAIN	DEMAND PLANNING	MANAGER
MANAGER ACTIVITES TRANSVERSALES DEMANDE NIVEAU 1	SUPPLY CHAIN	DEMAND PLANNING	MANAGER
PRODUCTION ET PERFORMANCE REPORTING	SUPPLY CHAIN	SUPPLY PLANNING	MANAGER
GESTIONNAIRE D'ORDRE DE FABRICATION NIVEAU 3	SUPPLY CHAIN	SUPPLY PLANNING	MANAGER
RESPONSABLE DE DOMAINE TECHNIQUE LOGISTIQUE INTERNE	SUPPLY CHAIN	SUPPLY CHAIN PLANT FLOWS	MANAGER
SPÉCIALISTE QUALITÉ ET MAINTENANCE FLOTTE NIVEAU 2	SUPPLY CHAIN	TRANSPORT AND PACKAGING	MANAGER

SPÉCIALISTE QUALITÉ ET MAINTENANCE FLOTTE NIVEAU 1	SUPPLY CHAIN	TRANSPORT AND PACKAGING	STAFF EMPLOYEE
SPÉCIALISTE ADMINISTRATION DE FLOTTE NIVEAU 1	SUPPLY CHAIN	TRANSPORT AND PACKAGING	STAFF EMPLOYEE
SPECIALISTE GLOBAL METIER PRESERIE	SUPPLY CHAIN	SUPPLY CHAIN PLANT FLOWS	MANAGER
RESPONSABLE GLOBAL METIER PRESERIE	SUPPLY CHAIN	SUPPLY CHAIN PLANT FLOWS	MANAGER

RESPONSABLE DE LA PERFORMANCE DES LOGISTIQUES DES USINES ET WTB	SUPPLY CHAIN	SUPPLY CHAIN PLANT FLOWS	MANAGER
RESPONSABLE SPW DU DOMAINE LOGISTIQUE	SUPPLY CHAIN	SUPPLY CHAIN PLANT FLOWS	MANAGER
LEADER DE LA PERFORMANCE LOGISTIQUE DES USINES	SUPPLY CHAIN	SUPPLY CHAIN PLANT FLOWS	MANAGER
SPECIALISTE PROCESSUS APPROVISIONNEMENT NIVEAU 1	SUPPLY CHAIN	SUPPLY CHAIN PLANT FLOWS	MANAGER
RESPONSABLE GLOBAL METIER APPROVISIONNEMENT	SUPPLY CHAIN	SUPPLY CHAIN PLANT FLOWS	MANAGER
MANAGER METIER APPROVISIONNEMENT	SUPPLY CHAIN	SUPPLY CHAIN PLANT FLOWS	MANAGER
RESPONSABLE GLOBAL METIER LOGISTIQUE INTERNE	SUPPLY CHAIN	SUPPLY CHAIN PLANT FLOWS	MANAGER
REFERENT METIER FLUX VEHICULE & PWT	SUPPLY CHAIN	SUPPLY CHAIN PLANT FLOWS	MANAGER
SPECIALISTE DE LA PERFORMANCE LOGISTIQUE VEHICULE NIV 2	SUPPLY CHAIN	TRANSPORT AND PACKAGING	MANAGER
PILOTE PROGRAMMATION INDUSTRIELLE (MPP) NIVEAU 2	SUPPLY CHAIN	SUPPLY PLANNING	MANAGER
PILOTE PROGRAMMATION INDUSTRIELLE (MPP) NIVEAU 1	SUPPLY CHAIN	SUPPLY PLANNING	MANAGER
RESPONSABLE DU CATALOGUE DE PRIX POUR LES PARTENAIRES	SUPPLY CHAIN	TRANSPORT AND PACKAGING	MANAGER
REFERENT FLUX SYNCHRONES REGION	SUPPLY CHAIN	TRANSPORT AND PACKAGING	MANAGER
ANALYSTE REGION COUTS TRANSPORT AMONT ET OUVERTURE FLUX PIECES NIVEAU 2	SUPPLY CHAIN	TRANSPORT AND PACKAGING	MANAGER
CHARGE DE PROJET INGENIERIE PACKAGING REGION NIVEAU 1	SUPPLY CHAIN	TRANSPORT AND PACKAGING	MANAGER
CHARGE DE PROJET INGENIERIE PACKAGING REGION NIVEAU 2	SUPPLY CHAIN	TRANSPORT AND PACKAGING	MANAGER
CHARGE DE PROJET INGENIERIE PACKAGING REGION NIVEAU 3	SUPPLY CHAIN	TRANSPORT AND PACKAGING	MANAGER
EXPERT ET CHARGE D'AVANCE DE PHASE INGENIEURIE PACKAGING	SUPPLY CHAIN	TRANSPORT AND PACKAGING	MANAGER
RESPONSABLE EEMEA LIVRAISON PRE-SERIE ET COMMANDES SPECIALES	SUPPLY CHAIN	TRANSPORT AND PACKAGING	MANAGER
RESPONSABLE OPTIMISATION ET PERFORMANCES IRF EEMEA	SUPPLY CHAIN	TRANSPORT AND PACKAGING	MANAGER
RESPONSABLE DE L'EQUIPE OPTIMISATION PACKAGING ET FLUX	SUPPLY CHAIN	TRANSPORT AND PACKAGING	MANAGER
ARCHITECTE DE FLUX REGION	SUPPLY CHAIN	TRANSPORT AND PACKAGING	MANAGER
ANALYSTE REGION SCHEMA DIRECTEUR SUPPLY CHAIN	SUPPLY CHAIN	TRANSPORT AND PACKAGING	MANAGER
MANAGER REGIONAL COUT LOGISTIQUES NIVEAU 2	SUPPLY CHAIN	TRANSPORT AND PACKAGING	MANAGER
MANAGER REGIONAL COUT LOGISTIQUES NIVEAU 1	SUPPLY CHAIN	TRANSPORT AND PACKAGING	MANAGER
ANALYSTE CAPACITAIRE CHARGEMENT TRANSPORT REGION	SUPPLY CHAIN	TRANSPORT AND PACKAGING	MANAGER

RESPONSABLE DE L'EQUIPE IMPORT DES PIECES OVS POUR LA REGION EEMEA	SUPPLY CHAIN	TRANSPORT AND PACKAGING	MANAGER
RESPONSABLE REGIONAL INGENIERIE PACKAGING	SUPPLY CHAIN	TRANSPORT AND PACKAGING	MANAGER
RESPONSABLE REGION COUTS LOGISTIQUES ET SCHEMA DIRECTEUR SUPPLY CHAIN	SUPPLY CHAIN	TRANSPORT AND PACKAGING	MANAGER
CHARGE DE PROJET REGIONAL INGENIERIE FLUX LOGISTIQUES NIVEAU 3	SUPPLY CHAIN	TRANSPORT AND PACKAGING	MANAGER
CHARGE DE PROJET REGIONAL INGENIERIE FLUX LOGISTIQUES NIVEAU 2	SUPPLY CHAIN	TRANSPORT AND PACKAGING	MANAGER
CHARGE DE PROJET REGIONAL INGENIERIE FLUX LOGISTIQUES NIVEAU 1	SUPPLY CHAIN	TRANSPORT AND PACKAGING	MANAGER
RESPONSABLE DE L'EQUIPE EXPORT DES PIECES OVS POUR LA REGION EEMEA	SUPPLY CHAIN	TRANSPORT AND PACKAGING	MANAGER
RESPONSABLE D'EQUIPE PERFORMANCE TRANSPORT PIECES ET EMBALLAGES FLUX AMONT	SUPPLY CHAIN	TRANSPORT AND PACKAGING	MANAGER
TRANSPORT PIECES ET EMBALLAGES FLUX AMONT PILOTE ANIMATION DE LA PERF NIVEAU 2	SUPPLY CHAIN	TRANSPORT AND PACKAGING	MANAGER
RESPONSABLE D'EQUIPE METIERS OPERATIONS D'EMBALLAGES NIVEAU 2	SUPPLY CHAIN	TRANSPORT AND PACKAGING	MANAGER
PT&P MANAGER LEVEL 2	SUPPLY CHAIN	TRANSPORT AND PACKAGING	MANAGER
PT&P MANAGER LEVEL 1	SUPPLY CHAIN	TRANSPORT AND PACKAGING	MANAGER
TRANSPORT PIECES ET EMBALLAGES FLUX AMONT PILOTE AMELIORATION PERF NIVEAU 2	SUPPLY CHAIN	TRANSPORT AND PACKAGING	MANAGER
RESPONSABLE DE LA PERFORMANCE DES PLATEFORMES EXPORT	SUPPLY CHAIN	TRANSPORT AND PACKAGING	MANAGER
TRANS PIECES-EMBALLAGES FLUX AMONT - EXCEL OP STANDARDS METIERS	SUPPLY CHAIN	TRANSPORT AND PACKAGING	MANAGER
ANALYSTE PACKAGING GLOBAL	SUPPLY CHAIN	TRANSPORT AND PACKAGING	MANAGER
RESPONSABLE COUTS LOGISTIQUES PIECES GLOBAL	SUPPLY CHAIN	TRANSPORT AND PACKAGING	MANAGER
RESPONSABLE CO2 GLOBAL	SUPPLY CHAIN	TRANSPORT AND PACKAGING	MANAGER
GESTIONNAIRE DE DONNEES LOGISTIQUE VEHICULE NIVEAU 2	SUPPLY CHAIN	TRANSPORT AND PACKAGING	MANAGER
CHARGE DE PROJET COUTS LOGISTIQUES ET PREPARATION DES FLUX VEHICULES	SUPPLY CHAIN	TRANSPORT AND PACKAGING	MANAGER
INGENIEUR QUALITE ET AMELIORATION CONTINUE - VEHICULE	SUPPLY CHAIN	TRANSPORT AND PACKAGING	MANAGER
RESPONSABLE QUALITE TRANSPORT PIECES & PACKAGING	SUPPLY CHAIN	TRANSPORT AND PACKAGING	MANAGER

SPECIALISTE DE L OPTIMISATION FLUX ET PACKAGING NIVEAU 1	SUPPLY CHAIN	TRANSPORT AND PACKAGING	STAFF EMPLOYEE
APPROVISIONNEUR EXPORT INTERCONTINENTAL NIVEAU 2	SUPPLY CHAIN	TRANSPORT AND PACKAGING	MANAGER
RESPONSABLE D'EQUIPE METIERS OPERATIONS D'EMBALLAGES NIVEAU 3	SUPPLY CHAIN	TRANSPORT AND PACKAGING	MANAGER
CHARGE DE PROJET REGIONAL INGENIERIE FLUX LOGISTIQUES NIVEAU 4	SUPPLY CHAIN	TRANSPORT AND PACKAGING	STAFF EMPLOYEE
RESPONSABLE REGIONAL INGENIERIE T&P NIVEAU 1	SUPPLY CHAIN	TRANSPORT AND PACKAGING	MANAGER
REONSABLE REGIONAL OPERATIONS T&P NIVEAU 2	SUPPLY CHAIN	TRANSPORT AND PACKAGING	MANAGER
SPECIALIST RELATIONS CLIENTS NIVEAU 2	SUPPLY CHAIN	AFTERMARKET SUPPLY CHAIN	MANAGER

## Annexe 6 – Liste de DREETS compétentes par établissement

<b>ETABLISSEMENT / SIRET</b>	<b>DEPARTEMENT</b>	<b>ADRESSE</b>
Etablissement de Sochaux 54206547900140	Doubs 25	57 Avenue du Général Leclerc 25600 SOCHAUX
Etablissement de Mulhouse 54206547900272	Haut-Rhin 68	Route de Chalampé 68 071 MULHOUSE Cedex
Etablissement de Poissy site industriel 54206547900322	Yvelines 78	45 Rue Jean Pierre Timbaud 78300 POISSY
Etablissement de Vélizy 54206547900215	Yvelines 78	Route de Gisy 78140 VÉLIZY-VILLACOUBLAY
Site de la Ferté-Vidame rattaché à l'établissement de Vélizy 54206547900421	Eure et Loir 28	2 route de Senonches 28340 LA FERTE-VIDAME
Etablissement de Rennes 54206547900181	Ille-et-Vilaine 35	Route de Nantes 35131 CHARTRES DE BRETAGNE
Etablissement de Trémery 54206547900686	Moselle 57	BP 10084 57300 HAGONDANGE
Etablissement de Poissy Centre d'Expertise des Métiers et des Territoires (CEMR Bat. A et B) 54206547900926	Yvelines 78	2 à 10 Boulevard de l'Europe 78300 POISSY
Etablissement de Douvrin 54206547901346	Pas-de-Calais 62	ZI de valenciennes n°2 59300 VALENCIENNES
Etablissement de Vesoul 54206547900280	Haute-Saône 70	24 Rue D'Echenoz 70000 VESOUL
Etablissement de Hordain 54206547901353	Nord 59	ZAC n°3 3 Avenue Jean Monet - BP 10 - 59111 LIEU SAINT AMAND
Etablissement de Valenciennes 54206547900124	Nord 59	ZI de valenciennes n°2 59300 VALENCIENNES
Etablissement de Charleville 54206547900264	Ardennes 08	Zone industrielle des Ayvelles - BP 1 08001 CHARLEVILLE - MEZIERES
Etablissement de Metz 54206547900678	Moselle 57	91, boulevard Solidarité – BP 15030 57071 METZ Cedex 03
Etablissement de Caen 54206547900256	Calvados 14	Usine Mécanique Caen BP 1020 14123 CAEN
Etablissement de Sept-Fons 54206547900165	Allier 03	ZA Cité de Sept Fonds, 03290 DOMPIERRE-SUR-BESBRE
Etablissement de Carrières-Sous- Poissy 54206547900827	Yvelines 78	212 Bd Pelletier 78955 CARRIÈRES-SOUS-POISSY
Etablissement Motorsport 54206547900835	Yvelines 78	19 Allée DES MARRONNIERS 78000 VERSAILLES
Etablissement de Bessoncourt 54206547900306	Territoire de Belfort 90	Chem. du Stratégique, 90160 BESSONCOURT