ACCORD D'ENTREPRISE SUR LE DEVELOPPEMENT ET L'EVOLUTION PROFESSIONNELS DES OUVRIERS DE PRODUCTION

PREAMBULE

Avec la volonté d'offrir de réelles perspectives d'évolution professionnelle, autour de règles objectives de développement de carrière, la Direction a engagé une négociation sur le développement et l'évolution professionnels.

Cette démarche doit concerner à moyen terme les différentes catégories professionnelles ouvriers et ETAM. Les partenaires ont souhaité engager cette négociation, en commençant par la catégorie des ouvriers de production.

La Direction et les organisations syndicales signataires ont souhaité exposer préalablement à l'accord qui va suivre, les principes qui ont présidé à la conclusion de cet accord :

- la nécessité de définir de façon objective les critères et les conditions d'évolution de carrière des 50 000 ouvriers de production de l'entreprise, les parcours au sein de chaque métier, ainsi que les passerelles entre les différents métiers ;

- la volonté d'accompagner les 21 000 recrutements d'ouvriers réalisés en France au sein de la division automobile au cours des cinq dernières années, générant des attentes et des questionnements sur les possibilités d'évolution ;

- le besoin d'actualiser de façon permanente nos principes de gestion, au regard de l'évolution des processus industriels, des organisations, des produits et des techniques ;

- la conviction d'une relation forte entre performance de l'entreprise et développement professionnel des salariés ;

- l'utilité de repenser les parcours et les filières des ouvriers de production, afin de prendre en compte les problèmes d'emploi, d'employabilité et de motivation des seniors ;

- la volonté de conduire objectivement la transition du système actuel, aux nouvelles dispositions contenues dans le présent accord.

Au regard des spécificités de la catégorie des ouvriers de production, la démarche a été menée avec une participation forte des différents métiers de production : Montage, Peinture, Ferrage, Emboutissage, Mécanique et Brut, Logistique…, en particulier pour la description des référentiels de compétence.

Mais au delà des particularités de chaque métier, l'objectif est de définir pour les ouvriers polyvalents d'UEP une filière unique facilitant la mobilité et la lisibilité des critères d'évolution pour les personnes concernées.

A l'issue des réunions de négociations, il a été convenu ce qui suit.

CHAPITRE I – DISPOSITIONS GENERALES SUR LE DEVELOPPEMENT ET L'EVOLUTION PROFESSIONNELS DES OUVRIERS DE PRODUCTION

Article 1 - Définitions

Afin de mieux appréhender la terminologie relative à l'évolution professionnelle des ouvriers de production, les parties souhaitent tout d'abord définir les notions suivantes :

- **Poste** : Un poste est un lieu défini où le salarié exerce son activité professionnelle et met en œuvre ses compétences à l'aide des moyens et instructions qui lui sont confiés par l'Entreprise.

- **Fonction** : Une fonction est un ensemble de tâches, d'activités et de responsabilités exercées par une personne au sein d'une entité donnée. Elles sont organisées dans un but défini, afin de produire un résultat.

- **Filière** : Une filière se décompose en un enchaînement de compétences ou de fonctions dont l'exercice successif est rendu possible par l'acquisition et la validation de compétences.

- **Certificat de Qualification Paritaire de la Métallurgie (CQPM)** : Il s'agit d'un certificat qui valide et reconnaît les capacités professionnelles des salariés de la métallurgie, acquises au travers des parcours de formation diversifiés. Ces qualifications sont reconnues par l'UIMM et positionnées sur la grille de classification.

- **Polyvalence** : La polyvalence est la capacité à tenir plusieurs postes dans l'UEP ou dans plusieurs UEP. Le nombre de postes est défini dans chaque référentiel métier.

- **Habilitation** : L'habilitation est une démarche de validation de savoir faire de l'opérateur qui garantit qu'il est capable d'exécuter les modes opératoires liés à son type de métier et de poste de travail, dans le respect des référentiels et dans les conditions normales de production. L'habilitation valide la capacité à tenir un poste pour une durée déterminée ou indéterminée.

- **Compétence** : Une compétence est une capacité à agir, à réaliser une activité. Elle mobilise une combinaison de savoirs, savoir-faire ou d'expériences. Elle nécessite de la pratique, se reconnaît dans la durée, s'observe dans l'action et se mesure en situation professionnelle.

- **Poly-compétence** : Au sein d'une filière, la poly-compétence permet de mettre en œuvre différents savoir-faire. (Ex : Mettre en œuvre plusieurs basiques métier au Montage).

- **Bilan professionnel** : Le bilan professionnel est un outil mis à la disposition de la fonction ressources humaines, professionnalisant la démarche d'évaluation du personnel, permettant d'être plus efficace dans les actions d'orientation de carrière, d'évolution professionnelle et de reconversion. Le bilan professionnel est composé de deux tests : un test d'aptitude cognitive et un test de personnalité. Les résultats des tests sont enrichis par un entretien structuré avec le salarié, mettant en relation l'ensemble de ses caractéristiques personnelles (aptitude et personnalité) et professionnelles (expérience, formation…). Cet entretien permet l'élaboration d'un profil personnel et d'un plan d'action individuel adapté.

- **Bilan de compétences** : Le bilan de compétences est un outil mis à la disposition des salariés et chercheurs d'emploi, par des organismes extérieurs habilités. Il permet de réaliser un diagnostic professionnel et d'employabilité et comprend un travail individuel encadré par des experts, permettant de faciliter les choix d'orientation professionnelle et les moyens d'améliorer l'employabilité.

- **Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)** : La VAE est un mode d'obtention d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle et enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles. La VAE permet aux personnes engagées dans la vie active de faire valider les acquis de leur expérience.

Article 2 – La grille de classification

La grille de classification est un cadre de référence de gestion du personnel. Au sein de Peugeot Citroën Automobiles, ce cadre de référence résulte d'accords successifs signés soit au niveau de l'Union des Industries et des Métiers de la Métallurgie (UIMM), soit au niveau de l'entreprise.

Pour le personnel ouvrier, la grille de classification en vigueur au sein de Peugeot Citroën Automobiles débute au coefficient 160. Ce premier échelon concerne de manière spécifique les contrats d'apprentissage et les contrats dits « stagiaires ».

Les parties conviennent de l'instauration d'échelons intermédiaires entre les coefficients 170 et 200, permettant de favoriser l'évolution professionnelle des ouvriers de production.

BB SM AS ED UD

Au delà du coefficient 160 précédemment décrit, la nouvelle grille de classification en vigueur au sein de PCA du coefficient 170 au coefficient 200 se définit comme suit :

Coefficient 170
Coefficient 175
Coefficient 180
Coefficient 185
Coefficient 190
Coefficient 195
Coefficient 200

Au delà du coefficient 200, la grille de classification se poursuit comme suit :

Coefficient 215
Coefficient 225
Coefficient 240
Coefficient 255
Coefficient 270
Coefficient 285
Coefficient 305

Article 3 – Une évolution au sein de filières automobiles : les métiers de l'automobile

L'évolution des ouvriers de production sera déterminée au sein de filières automobiles, dénommées métiers de l'automobile.

Un métier est un ensemble homogène d'activités propres à une profession, nécessitant la maîtrise de compétences, c'est à dire la combinaison de savoirs, savoir-faire, comportements spécifiques, et mises en œuvre en situation de travail.

Il se décompose en un enchaînement de fonctions dont l'exercice successif est rendu possible par l'acquisition et la validation de compétences ou de fonctions.

Un métier de l'automobile se caractérise par :

- une spécialité professionnelle ;
- un coefficient d'entrée de filière ;
- un coefficient de fin de filière.

Les métiers de l'automobile sont répartis par entité métier. Chaque entité métier regroupe un ensemble de métiers de l'automobile ayant pour finalité commune la réalisation d'une étape majeure du flux de production (emboutissage, ferrage, peinture, montage, mécanique…).

Les métiers de l'automobile peuvent être spécifiques à chaque entité métier (ex : monteur, étancheur, préparateur de commandes, conducteur d'installation en usinage…) ou être des métiers transversaux (cariste…).

Les filières que constituent les métiers de l'automobile verront la constitution de parcours de formation spécifiques.

Ces derniers seront développés dans les écoles de formation métiers qui se généralisent (Emboutissage ; Ferrage ; Peinture ; Montage ; Mécanique…).

L'accès à certains métiers de l'automobile nécessite l'existence d'un poste disponible, une formation qualifiante ou diplômante, et/ou un processus de validation des compétences à l'entrée.

Article 4 – Les critères d'évolution professionnelle

Les parties reconnaissent que l'évolution professionnelle des ouvriers de production doit être déterminée en fonction des compétences exercées et validées, ainsi que du comportement professionnel et de la performance au poste.

- Une compétence est une capacité à agir, à réaliser une activité. Elle mobilise une combinaison de savoirs, savoir-faire ou d'expériences. Elle nécessite de la pratique, se reconnaît dans la durée, s'observe dans l'action et se mesure en situation professionnelle. La référence aux compétences exercées est aussi une notion objective.

  Les compétences seront validées en situation de travail par les hiérarchiques. Ces validations s'effectuent au regard de référentiels de compétences exercées, déterminés pour chaque métier.

  Le cas échéant, certains coefficients donneront lieu au passage d'un examen validé par un jury compétent comprenant, dans la mesure du possible un expert externe et un représentant de la fonction Ressources Humaines chargé d'assurer la cohérence et le respect du processus.

- Le comportement professionnel s'apprécie sur l'année. Il s'analyse en trois domaines :
  - le respect des règles en vigueur ou les consignes ;
  - le présentéisme et la ponctualité ;
  - la réalisation du travail demandé et l'esprit d'équipe.

Pour chacun de ces trois domaines, l'évaluation se fera en fonction des critères suivants :

- Le respect des règles en vigueur :

Suffisant	Insuffisant
Respecte rigoureusement la propreté, les règles en vigueur, les consignes.	Ne respecte pas toujours la propreté, les règles en vigueur, les consignes.

- Le présentéisme et la ponctualité :

Suffisant	Insuffisant
Est toujours à l'heure en début d'équipe. Est rarement absent. Veille systématiquement à informer tout représentant de l'employeur, en cas d'absence non prévue.	Est en retard en début d'équipe, se soustrait fréquemment, sans autorisation, de son activité professionnelle. Est souvent absent. N'informe pas de représentant de l'employeur en cas d'absence non prévue.

Il est précisé que l'évaluation du présentéisme s'effectuera hors périodes d'absence découlant d'accidents du travail ou de maladie professionnelle reconnus, et/ou à des congés maternité.

- La réalisation du travail demandé et l'esprit d'équipe :

Suffisant	Insuffisant
Réalise régulièrement le travail prévu et fait preuve d'esprit d'équipe en réactivité aux aléas, en modifiant ponctuellement son activité habituelle.	Ne réalise pas le travail demandé, n'accepte pas facilement de remplacer un absent, ou ne modifie pas son activité en cas d'aléas dans le travail de l'équipe.

- Le comportement professionnel, les compétences acquises au cours de l'année et la performance au poste, seront évoqués au cours d'un entretien, pour l'année considérée, entre le salarié et son responsable hiérarchique, de même que les perspectives d'acquisition de nouvelles compétences.

Article 5 – Le rôle de la hiérarchie dans l'animation et l'accompagnement du développement professionnel

La hiérarchie joue un rôle essentiel dans l'animation et l'accompagnement du développement professionnel.

La hiérarchie accompagne son collaborateur dans la construction de son développement professionnel. Elle engage par ailleurs les processus de formation et de parrainage. Elle doit faciliter la mobilité interne, en conciliant les impératifs d'organisation de son secteur.

Un suivi sera établi annuellement dans chaque site, afin de déterminer les situations des ouvriers de production jusqu'à 195 points, n'ayant pas bénéficié d'évolution professionnelle au cours des quatre dernières années écoulées. Ce suivi devra permettre d'engager les actions de formations ou d'acquisition de compétences nécessaires, pour faciliter une nouvelle progression.

Article 6 – Autonomie et modalités d'évaluation de la performance à partir de 200 pts

Les parties reconnaissent que la référence à l'autonomie est essentielle dans la détermination des modalités d'évaluation professionnelle.

Jusqu'au coefficient 195 inclus, la majorité des activités s'exécute selon des gammes de travail, ce qui induit un niveau d'autonomie non significatif.

En conséquence, l'évaluation professionnelle des ouvriers de production concernés par ces activités, est basée sur l'évaluation des compétences exercées et du comportement professionnel, définis à l'article 4 du présent Chapitre. Dans ce cadre, l'attribution de l'essentiel des augmentations individuelles est liée aux promotions.

A partir du coefficient 200, l'emploi comporte un niveau significatif d'autonomie, ce qui implique la possibilité d'évaluer la performance au poste.

Ainsi, la performance au poste devient, en plus des compétences exercées et du comportement professionnel, un élément déterminant de l'évaluation professionnelle. Elle constitue ainsi un critère dans l'attribution d'augmentations individuelles.

Article 7 – La mobilité interne

Dans le cas d'une mobilité interne comportant un changement de métier, le salarié concerné bénéficie du maintien de son coefficient. Il devra mettre en œuvre les compétences décrites dans le référentiel du nouveau métier, correspondant à ce coefficient. Une formation sera organisée si nécessaire, afin de faciliter leur acquisition.

Les compétences spécifiques aux nouveaux métiers sont à obtenir pour poursuivre la progression professionnelle.

Toutes les solutions facilitant la mobilité des opérateurs polyvalents d'UEP entre entités métiers au sein d'un même site seront recherchées.

Article 8 – Le bilan professionnel

Les parties s'accordent pour que les salariés concernés par le présent accord puissent bénéficier d'un bilan professionnel permettant de réaliser, avec leur hiérarchie, une analyse de leurs perspectives de carrières et d'évolution professionnelle.

Ce bilan pourra être proposé par la hiérarchie ou demandé par le salarié, à l'occasion des entretiens individuels.

Chaque salarié pourra également, à sa demande, bénéficier de ce bilan professionnel, au bout d'environ dix ans d'expérience dans l'entreprise.

Ce bilan sera l'occasion d'aborder avec un professionnel de la fonction Ressources Humaines les perspectives d'évolution. Il permettra par ailleurs de définir les formations d'orientation professionnelle et d'envisager un bilan de compétences. Ce dernier pourra aussi être sollicité, par les salariés qui souhaiteraient évoluer vers des métiers extérieurs ou conduire un projet personnel.

CHAPITRE 2 : LE METIER D'OPERATEUR POLYVALENT D'UEP

Le présent accord instaure, parmi les métiers de l'automobile définis à l'article 3 du Chapitre 1, une filière spécifique présente dans chaque entité métier : l'opérateur polyvalent d'Unité Elémentaire de Production.

Le métier d'opérateur polyvalent d'UEP regroupe l'ensemble des activités de l'UEP dont l'exercice amène progressivement, et par étapes, un opérateur de fabrication, embauché au coefficient 170, à la maîtrise des compétences nécessaires à un fonctionnement optimum de l'UEP correspondant au coefficient 215.

Dans le cadre de ce métier d'opérateur polyvalent d'UEP, l'entreprise s'engage à apporter les moyens humains et techniques pour que tout salarié nouvellement embauché au coefficient 170, soit en situation d'exercer l'ensemble des compétences permettant d'accéder avant la fin de sa carrière au coefficient 200, voire 215 sous conditions d'examen et de mise en œuvre des compétences à exercer à ce niveau.

Au-delà de ces possibilités d'évolution de carrière dans la filière opérateur polyvalent d'UEP, le salarié peut accéder à tout moment aux autres métiers de l'automobile tels que définis à l'article 3 du chapitre 1.

Article 1 – L'entrée dans la filière d'opérateur polyvalent d'UEP

L'entrée dans la filière d'opérateur polyvalent d'UEP ne nécessite aucune condition de diplôme ou de formation initiale.

Les embauches s'effectueront en particulier avec la méthode de recrutement par simulation, développée en partenariat avec l'ANPE. Elle consiste à recréer la gestuelle d'un ou plusieurs postes pour analyser la capacité d'un candidat à les tenir. Cette méthode permet ainsi d'atteindre des personnes habituellement éloignées de l'emploi (personnes peu ou pas qualifiées, personnes en situation d'échec scolaire...). Elle n'est pas exclusive des démarches engagées visant à l'insertion de personnes handicapées.

La Direction étudiera d'ici fin 2005, les moyens de présenter et d'expliquer aux ouvriers nouvellement embauchés, le processus de construction d'une automobile, leur permettant de comprendre le sens des opérations qu'ils effectueront, ainsi que les impératifs de qualité.

Article 2 – Les critères d'évolution professionnelle

L'évolution au sein de la filière d'opérateur polyvalent d'UEP se fait sans référence de poste.

Elle repose sur l'appréciation du comportement professionnel et sur l'exercice de compétences nouvelles, nécessaires au fonctionnement efficace de l'UEP.

Les compétences correspondant à chaque coefficient, seront définies dans le cadre de référentiels de compétences exercées, dont une première version est jointe au présent accord.

Les référentiels seront amenés à évoluer avec les modifications de l'organisation, des produits et des process. Ces évolutions seront présentées dans le cadre des travaux de la commission de suivi décrite au Chapitre 4 du présent accord.

Article 3 – La filière d'évolution

La filière d'évolution d'opérateur polyvalent d'UEP s'établit du coefficient 170 au coefficient 215, conformément à la grille de classification définie à l'article 2 du Chapitre 1 du présent accord.

Article 4 – La durée d'acquisition des compétences exercées

Les parties reconnaissent que l'acquisition des compétences exige de la formation et de la pratique.

Ainsi, la validation du niveau de compétence supérieur n'est possible qu'au-delà d'une durée minimum de mise en situation. Cette durée minimum de mise en situation est définie à 2 ans pour les évolutions au sein du métier. Les promotions accompagnant des mutations vers d'autres métiers pourront être plus rapides.

Les garanties de vitesse minimale d'évolution prévues dans les accords antérieurs (passage aux coefficients 180 et 190), en particulier celles figurant dans l'avenant de juin 1990 à l'accord du 28 février 1983, sont maintenues. A savoir :

- après 8 ans d'ancienneté au coefficient 170, promotion au coefficient 180,
- après 12 ans d'ancienneté au coefficient 180, promotion au cœfficient 190.

Article 5 – L'accès au coefficient 215

Les parties conviennent d'intégrer le coefficient 215 à la filière d'opérateur polyvalent d'UEP.

Les critères d'évolution des opérateurs polyvalents d'UEP vers le coefficient sont définis comme suit :

- le comportement professionnel ;
- la progression sur le référentiel de compétence, qui intègre le coefficient 215 ;
- l'évaluation d'une mission promotionnelle, soumise à un examen.

La mission promotionnelle a pour objet de garantir le niveau de professionnalisme correspondant au coefficient 215, et de valoriser les salariés par la reconnaissance de leur implication individuelle et de leurs compétences exercées.

Les critères d'évaluation de la mission promotionnelle sont essentiellement d'ordre technique et organisationnel, complémentaires à ceux mesurés dans le référentiel de compétences et dans le comportement professionnel.

D'une durée de 3 à 5 semaines, la mission promotionnelle portera sur un thème concernant l'amélioration de la performance de l'UEP. Elle sera proposée et validée par la hiérarchie et le gestionnaire des Ressources Humaines.

Un tuteur sera désigné pour suivre et accompagner le salarié dans sa mission. Cette dernière se déroulera dans le temps de travail et dans le module habituel de travail.

Le salarié préparera une restitution de sa mission avec l'aide de son tuteur. Il en fera une présentation devant une commission composée par la hiérarchie, le tuteur, le conseiller de carrière et un spécialiste d'une fonction d'appui.

Les critères évalués dans le cadre de cette mission promotionnelle porteront sur :

- l'autonomie (préparation et organisation du travail) ;
- l'adaptation (réactivité et initiative) ;
- la recherche, le traitement et la transmission d'informations (analyse, préparation et restitution de la mission sur supports simples) ;
- les contacts et les relations (élargissement des relations de travail en dehors de l'UEP vers les fonctions d'appui) ;
- la formation (transmission de savoir-faire ou diffusion d'information ou de bonnes pratiques vers les membres de l'UEP).

L'accès au coefficient 215 sera sanctionné par un Certificat de Qualification Paritaire de la Métallurgie (CQPM), à l'issue de la présentation devant un jury.

CHAPITRE 3 : LES DISPOSITIONS TRANSITOIRES POUR LA FILIERE DES OPERATEURS POLYVALENTS D'UEP

Le nouveau dispositif d'évolution professionnelle s'appliquera progressivement à compter du 1er juin 2005 et se généralisera avant le 31 décembre 2006.

Une première phase de mise en œuvre permettra la formation de l'ensemble de la fonction ressources humaines, puis de l'ensemble de la hiérarchie.

Un état des lieux sera effectué à l'occasion d'une deuxième phase de mise en œuvre. Il permettra :

- de réaliser un examen individuel des compétences exercées ;
- d'établir un état des écarts par rapport aux référentiels de compétences ;
- de consolider ces écarts sur l'ensemble des établissements.

Dans le cas où un salarié n'exercerait pas toutes les compétences décrites dans le référentiel correspondant à son coefficient, celui-ci sera maintenu. Toutefois, des formations seront organisées afin que l'ensemble des compétences correspondant au niveau de qualification, puissent être acquises.

Dans le cas où un salarié exercerait des compétences correspondantes à celles décrites pour un coefficient supérieur dans le référentiel, il serait en situation d'être promu. Les salariés dans cette situation se verront promouvoir au coefficient correspondant, entre le 1er janvier 2006 et le 31 décembre 2006, sous réserve du respect des durées minimales de mise en situation, mentionnées à l'article 4 du Chapitre 2.

CHAPITRE 4 : POSSIBILITES DE RECOURS INDIVIDUEL

Un salarié en désaccord sur sa situation professionnelle peut, à tout moment, demander à sa hiérarchie directe un entretien individuel.

A l'issue de cet entretien, les explications fournies et les propositions avancées sont consignées dans un compte-rendu d'entretien, visé par le niveau hiérarchique supérieur.

Si le salarié est toujours en désaccord avec ces explications et propositions, il peut alors introduire un recours écrit auprès de la direction de son unité. Ce recours sera analysé au cours d'un entretien avec un membre de la fonction Ressources Humaines et donnera lieu à une réponse écrite.

La direction affirme ainsi sa volonté de tout mettre en œuvre pour assurer un meilleur dialogue dans l'intérêt commun de l'entreprise et des salariés.

CHAPITRE 5 : LA MISE EN PLACE D'UNE COMMISSION DE SUIVI

La Direction et les Organisations Syndicales conviennent de se rencontrer annuellement au sein d'une commission de suivi.

Cette commission sera composée de 4 représentants par Organisation Syndicale signataire du présent accord.

Dans le cadre de cette commission, les parties signataires s'assureront du déploiement et de l'actualisation des référentiels de compétence sur l'ensemble des métiers de l'automobile, ainsi que de la bonne application du présent accord.

De plus, la commission de suivi permettra le développement d'analyses et échanges relatifs :

- à la liste des métiers de l'automobile ;
- à l'évolution des métiers avec les organisations et les techniques ;
- au référentiel de compétences du polyvalent d'UEP ;
- à la durée et le contenu des formations qualifiantes ou diplômantes.

En tout état de cause, la liste des filières automobiles seront présentées et mises à la disposition des Organisations Syndicales avant fin 2005.

A titre exceptionnel, et afin d'assurer la bonne mise en œuvre du présent accord, les parties conviennent de réunir la commission de suivi trois fois avant le 31 décembre 2006.

Dans chaque site, une commission locale composée de trois représentants par organisation syndicale signataire se réunira également en 2005 et 2006, pour la mise en œuvre des dispositions transitoires prévues au chapitre III.

CHAPITRE 6 : DISPOSITIONS FINALES

Article 1 – Date d'entrée en vigueur et durée de l'accord

Cet accord entrera en vigueur à compter de la date de signature. Etant précisé que les dispositions relatives à la mise en œuvre des nouvelles qualifications seront applicables à aprtir du 1er janvier 2006.

Les dispositions du présent accord complètent et améliorent les dispositifs de classification existants dans l'entreprise et sont conclues à durée indéterminée.

Article 2 – Dépôt

PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES S.A. procèdera aux formalités de dépôt, conformément aux dispositions des Articles L 132-2-2-IV, L.132-10 et R 132-1 du Code du Travail.

ACCORD D'ENTREPRISE SUR LE DEVELOPPEMENT ET L'EVOLUTION PROFESSIONNELS DES OUVRIERS DE PRODUCTION

Pour la Direction de PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES S.A.

Jean-Luc VERGNE

Pour les Organisations Syndicales

CFDT

Monsieur BOTTAZZI

CGT

Monsieur MERAT

CFE/CGC

Monsieur BEVILACQUA

CGT/FO

Monsieur SEFTEN

CFTC

Monsieur DON

GSEA

Monsieur MAFFI

Fait à Poissy, le 8 mars 2005