

PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES S.A.

ACCORD SALARIAL 2011

Les Organisations Syndicales et la Direction de PEUGEOT CITROËN AUTOMOBILES S.A., dûment mandatées, se sont réunies les 24 janvier et 17 février 2011, pour négocier les salaires et les éléments afférents.

Dans un contexte marqué par le redressement de la rentabilité de la Division Automobile, PSA Peugeot Citroën propose une revalorisation du pouvoir d'achat de ses salariés.

La pratique de rémunérations compétitives au regard des marchés du travail et l'association des salariés à la création de valeur, font partie des axes de la politique sociale du Groupe.

Cette politique se traduit, depuis plusieurs années par un gain net de pouvoir d'achat de toutes les catégories de salariés. Elle prévoit également des mesures supplémentaires en faveur des salaires les plus bas.

Pour l'année 2011, la Direction maintient cette politique salariale engagée depuis plus de dix ans qui a permis :

- de distribuer du pouvoir d'achat à toutes les catégories de salariés ;
- de pratiquer des mesures supplémentaires à destination des salaires les plus bas, et des nouveaux embauchés, notamment par des mesures d'augmentation générale avec mini et l'augmentation de la Rémunération Minimum Annuelle Garantie ;
- d'assurer l'égalité des chances, en particulier entre les femmes et les hommes, en termes de niveaux de salaires, et d'évolution individuelle et promotionnelle ;
- de poursuivre les évolutions salariales et de carrière pour les salariés les plus âgés.

CC
SA
FBC
AV
HA

Les budgets d'augmentations individuelles déterminés dans le présent accord permettront notamment :

- d'appliquer l'accord du 8 mars 2005 relatif à l'évolution et au développement professionnels des ouvriers, et d'assurer la promotion des Opérateurs Polyvalents d'UEP qui ont acquis de nouvelles compétences sur l'année écoulée,
- mais également l'accord du 28 février 2007 sur l'évolution de carrière des Ouvriers Professionnels et celui du 16 janvier 2009 sur le développement et l'évolution professionnels des ETAM.

La Direction a tenu à rappeler que s'inscrivent également dans la politique de rémunération de l'entreprise, l'accord d'intéressement, de participation, d'épargne salariale du 26 mai 2010, ainsi que l'accord du 2 mai 2002 sur la mise en place d'un système de retraite supplémentaire et ses différents avenants, l'accord du 8 mars 2005 sur l'indemnisation du chômage et la pluriannualisation, et l'avenant à l'accord du 4 mars 1999, signé le 29 novembre 2006, relatif à l'indemnisation des journées non travaillées pour les salariés en horaire de journée, l'accord du 13 décembre 2007 sur la gestion des H+ individuelles.

Dans la continuité des actions menées les années précédentes, les parties entendent également se référer à l'accord du 18 février 2011, relatif au développement de l'emploi féminin et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi qu'à l'accord sur la diversité et la cohésion sociale du 8 septembre 2004, reconduit par l'accord du 6 octobre 2008, l'accord sur l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées du 22 septembre 2005, reconduit le 21 juillet 2008, et l'accord sur l'emploi et la motivation des seniors du 12 janvier 2010. Les résultats observés font ressortir la pertinence des mesures mises en place et leur efficacité dans le temps.

A l'issue des négociations, les parties signataires sont donc convenues, pour les personnels ouvriers, employés et TAM de statut PCA, des dispositions suivantes pour l'année 2011.

CL
SM
FBC
AV
HA

CHAPITRE I - DISPOSITIONS SALARIALES

Article 1 : Augmentations générales

Il est attribué 1,7 % d'augmentation générale à effet du 1^{er} mars 2011 pour tous les ouvriers, employés et TAM.

Il est garanti, en tout état de cause, que l'augmentation générale ne sera pas inférieure à 34 € par mois.

Article 2 : Augmentations individuelles, promotions et ancienneté

Le budget des mesures individuelles (y compris augmentation prime d'ancienneté) est réparti par catégories selon les orientations suivantes :

- Pour les OP d'UEP, le budget total sera de 0,9 % (AI/promo/ancienneté).
L'augmentation individuelle du salaire de base ne sera pas inférieure à 20 €, pour une augmentation individuelle hors promotion, et à 25 € dans le cas d'une promotion.
- Pour les OP et les Employés, le budget total sera de 1,1 % (AI/promo/ancienneté).
L'augmentation individuelle du salaire de base ne sera pas inférieure à 25 €, pour une augmentation hors promotion, et à 30 € dans le cas d'une promotion.
- Pour les TAM, le budget total sera de 1,3 % (AI/promo/ancienneté).
L'augmentation individuelle du salaire de base ne sera pas inférieure à 30 € pour une augmentation hors promotion, et à 50 € dans le cas d'une promotion.

Elles permettront en premier lieu d'assurer les promotions, en particulier dans le cadre de l'application des accords de classification et d'évolution professionnelle.

Ce budget comprend une enveloppe évaluée à 0,15 % pour les OP UEP, 0,1 % pour les OP/E et 0,1 % pour les TAM pour les repositionnements, notamment accords égalité Femmes/Hommes, séniors, handicapés et repositionnements locaux (exemple Vesoul).

Un salarié qui n'aurait pas eu d'augmentation individuelle sur 5 ans pourra demander un entretien spécifique comme recours, auprès de son hiérarchique ou de la fonction RH (ex : Responsable RH).

Article 3 : Salaire minimum d'embauche des Opérateurs Polyvalents d'UEP

A effet du 1^{er} mars 2011, le salaire de base minimum d'embauche mensuel est fixé pour le coefficient 170 points à 1.486 € (35 heures de Temps de Travail Effectif).

cc
SM
FBC
AV
HA

Article 4 : Salaire minimum d'embauche des Ouvriers Professionnels

Les Ouvriers Professionnels titulaires de CAP ou BEP, recrutés dans leur spécialité professionnelle, bénéficient dès leur embauche du coefficient 190.

Le salaire de base minimum d'embauche mensuel pour ces OP sera porté à effet du 1^{er} mars 2011 à 1.544 €.

Le salaire de base minimum d'embauche mensuel pour les OP au coefficient 215 sera fixé au 1^{er} mars 2011 à 1.671 €.

Article 5 : Salaire minimum d'embauche des techniciens BAC + 2 – coefficient 255

Le salaire de base minimum d'embauche mensuel pour les techniciens BAC + 2 coefficient 255, diplômés dans leur spécialité professionnelle est fixé à 1.829 € à effet du 1^{er} mars 2011.

Article 6 : Salaire minimum d'embauche des RU – coefficient 270

Le salaire de base minimum d'embauche mensuel pour un Responsable d'Unité au coefficient 270 est fixé à 1.990 € à effet du 1^{er} mars 2011.

Article 7 : Salaire minimum d'embauche des Techniciens et Agents de Maîtrise – coefficients 320 et 395

Le salaire de base minimum d'embauche mensuel pour un Technicien ou Agent de Maîtrise sera porté, au 1^{er} mars 2011 :

- pour le coefficient 320 à 2.136 €,
- pour le coefficient 395 à 2.466 €.

Article 8 : Rémunération Minimale Annuelle Garantie

La Rémunération Minimale Annuelle Garantie est portée à 20.950 € pour un salarié à temps plein présent toute l'année.

Pour l'année 2011, les éventuels compléments individuels seront effectués en début d'année 2012, en comparant la rémunération totale perçue par le salarié en 2011 et ce minimum annuel garanti.

L'indemnisation des compteurs, le cas échéant, ou l'impact de leur régularisation en cas de soldes négatifs, tant au moment du bilan annuel qu'en cours d'année, ne seront pas pris en compte dans la rémunération à comparer au minimum annuel garanti.

CL
SM
FBC
AV
HA

Article 9 : Mesures concernant la Maîtrise

- Prime de Maîtrise et prime d'aspirant Maîtrise

Le montant de la prime Maîtrise est fixé à 90 € à effet du 1^{er} mars 2011.

Les techniciens ou ouvriers amenés occasionnellement à remplacer un Agent de Maîtrise sur une période continue au moins égale à dix jours calendaires percevront une prime exceptionnelle d'un montant équivalent à la prime Maîtrise au prorata du temps de remplacement.

Les techniciens ou ouvriers mis en poste d'Agent de Maîtrise suite à leur passage en Assessment Center bénéficieront de cette même prime exceptionnelle.

Article 10 : Evolution des autres primes

- Primes de poste, primes et indemnités de conditions d'horaire, primes d'équipe de seconde intervention

Les primes de poste, primes et indemnités de conditions d'horaire, ainsi que les compléments individuels instaurés par les accords du 23 mars et 22 octobre 2004, du 5 juillet 2005, 17 janvier 2007 et 16 juin 2010, seront majorées de 1,7 % à compter du 1^{er} mars 2011.

- Indemnités d'astreintes, indemnités d'appel et de rappel

Les mesures suivantes sont prises à effet du 1^{er} mars 2011 :

- l'unité d'astreinte est fixée à 17,50 €.
- l'indemnité complémentaire d'appel et de rappel est fixée à 43,2 €.

- Indemnités transport individuel (toutes régions, sauf indemnités faisant l'objet de barèmes conventions collectives territoriales)

Les indemnités de transport (barèmes PSA) seront revalorisées de 2,5 % à effet du 1^{er} mars 2011.

Cette revalorisation nationale remplace les revalorisations localement négociées.

- Prime de chef de bus

Au 1^{er} mars 2011, le montant de la prime chef de bus sera porté à 1,70 €.

- Prime de séance supplémentaire

A effet du 1^{er} mars 2011, la prime de séance supplémentaire sera fixée à 8 €.

- **Prime de prévenance tardive (accord du 12 décembre 2003)**

A effet du 1^{er} mars 2011, la prime de séance supplémentaire sera fixée à 12 €.

- **Prime spécifique Unité Multisites pour les Lancements**

A effet du 1^{er} mars 2011, la prime mensuelle spécifique sera fixée à 255 €.

- **Médailles d'honneur du travail**

La gratification allouée lors de la remise de la médaille du travail est portée pour la part fixe aux montants suivants : 150 € pour l'argent, 170 € pour le vermeil, 200 € pour l'or et 275 € pour le grand or.

Le montant de la part variable est fixé à 8 € par année d'ancienneté dans le Groupe.

Article 11 : La prime de rentrée

A effet du 1^{er} mars 2011, la prime de rentrée mensuelle sera fixée à 15,30 €. Pour un versement annuel, elle correspondra à 183,60 €.

Article 12 : Impact estimé de la revalorisation des mesures supplémentaires

L'ensemble de ces mesures supplémentaires (hors évolution du salaire de base et de la prime d'ancienneté) emporte un impact favorable à l'évolution de la rémunération. Cet impact est évalué à + 0,1 % pour les OP UEP et OP.

Article 13 : Changement de position conventionnelle pour les salariés K92

Il est rappelé la disposition du constat de désaccord de l'année 2010 prévoyant : « les salariés au coefficient K92 depuis plus de 4 ans seront désormais nommés à la position II ».

CC
SM
FBC
AV
HA

CHAPITRE II – AGENDA SOCIAL 2011

Au cours des négociations, les thèmes suivants ont été définis pour l'agenda social 2011 :

- Intéressement (y compris montant cible),
- Régime complémentaire santé pour tous avec participation de l'employeur (y compris prévoyance),
- Prévention de la pénibilité,
- Emploi des jeunes, apprentissage, stages et alternance... (y compris barème de rémunération),
- Suivi de l'accord de l'organisation et la durée du travail,
- Groupe de travail « Télétravail ».

CHAPITRE III – EGALITE DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Conformément aux dispositions légales, la Direction a invité les organisations syndicales et présenté les informations nécessaires à la situation comparée des rémunérations des femmes et des hommes. Ce suivi statistique, présenté lors de la réunion du 24 janvier 2010, a été pris en compte dans les négociations du présent accord.

Les résultats observés révèlent la pertinence des mesures mises en place dans le cadre des accords du 14 novembre 2007 et du 18 février 2011, qui visent l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les parties conviennent que le présent accord, vaut procès-verbal de négociations au sens de l'article L 2242-10 et sera déposé à ce titre auprès de l'autorité administrative.

CHAPITRE IV – DISPOSITIONS FINALES

Les dispositions du présent accord conclues pour l'année civile 2011, relèvent de la négociation obligatoire prévue aux articles L 2242-1 et suivants du Code du Travail.

Les dispositions contenues dans le présent accord se substituent et annulent celles résultant d'accords d'entreprise ou d'établissements, d'usages ou de pratiques contraires ou différentes, antérieurement en vigueur au sein de PCA, relatives aux points abordés dans cet accord.

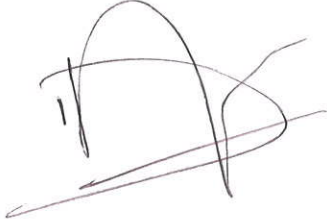
Toutefois, à défaut d'accord majoritaire des Organisations Syndicales, la Direction a rappelé qu'elle appliquera ses propositions précédentes qui sont en retrait par rapport aux dispositions du présent accord. Ces mesures précédentes seront alors mentionnées dans un protocole de désaccord. Elles ont été rappelées dans une note récapitulative adressée le 18 février 2011.

PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES S.A. procèdera aux formalités de dépôt, conformément aux dispositions légales en vigueur.

CC
SM
FBC
H.A.

**PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES S.A.
ACCORD SALARIAL 2011**

Pour la Direction de PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES S.A.



Denis MARTIN
Directeur Industriel

Pour les Organisations Syndicales

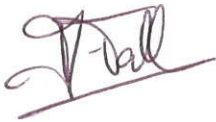
CFDT P.O.


Monsieur Ricardo MADEIRA

CGT

Monsieur Marcel MERAT

CFE-CGC



Madame Anne VALLERON

FO



Monsieur Christian LAFAYE

CFTC

I.O.


Monsieur Franck DON

GSEA



Monsieur Serge MAFFI

Fait à Poissy, le 28 février 2011.