

ACCORD RELATIF A L'HARMONISATION

DES PRIMES DE POSTE

PREAMBULE

La direction et les organisations syndicales signataires ont souhaité exposer préalablement les principes qui ont présidé à la conclusion de cet accord relatif à l'harmonisation des primes de poste, à l'issue des séances de négociations dont le chantier avait commencé en 2001.

Les salariés affectés aux différents postes de travail perçoivent, dans certaines situations, des primes qui correspondent à l'indemnisation de contraintes spécifiques. La situation est très diversifiée comme l'a montré l'état des lieux présenté lors des séances de négociations.

- Plus de 180 intitulés de primes différents coexistent au sein des établissements de PEUGEOT CITROEN Automobiles, de valeurs, de dénominations, et d'origines différentes.
- La nature de ces primes et les critères d'attribution reposent sur des éléments collectifs ou individuels parfois éloignés des contraintes directes du poste.
- Dans certains cas, pour des affectations à des postes présentant des contraintes similaires, des primes différentes sont constatées entre les sites, dans d'autres cas il n'y a pas de primes pour les mêmes contraintes.
- Enfin, la complexité des critères d'attribution et la diversité des montants rendent le dispositif peu lisible.

Cette diversité résulte de la fusion de trois sociétés aux organisations, systèmes et pratiques différentes, de l'histoire sociale des établissements avec leurs spécificités propres.

Ces différences ne correspondent plus aujourd'hui à la réalité d'un grand groupe, ni à « la convergence » des outils industriels. Elles ne se justifient plus au regard de l'existence d'un employeur unique, et ne sont guère compréhensibles pour les salariés. C'est pourquoi, la direction a pris l'initiative d'une négociation sur l'harmonisation des primes de poste.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner, including a large stylized signature and the letters 'SN' and 'AB'.

Après quatre réunions d'échanges, les parties sont convenues d'un dispositif de primes de poste qui vise à :

- Rendre lisible le dispositif des primes de poste pour rémunérer des contraintes de travail, en particulier pour les lignes de montage véhicules et pour le port de certaines protections individuelles contraignantes.
- Définir un montant et des appellations uniques.
- Garantir à tous les salariés que leur rémunération sera maintenue ou augmentée, à l'occasion de cette harmonisation.

Cet accord complète le cycle d'harmonisation des primes engagée par l'accord du 23 mars 2004 portant sur les indemnités appliquées aux horaires de doublage, complété par l'accord relatif à la majoration, primes et indemnités appliquées aux horaires de nuit permanente et de triplage du 22 octobre 2004, puis par l'accord du 05 juillet 2005 relatif à l'harmonisation des régimes de fin de semaine.

Cet accord permet de renforcer le régime de personnel collectif, identique pour tous les salariés et applicable à tous les sites PEUGEOT CITROEN Automobiles.

CHAPITRE 1 – DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 – Principes généraux

Les parties signataires conviennent que l'attribution d'une prime de poste ne constitue pas la solution aux problèmes d'hygiène, de sécurité, et de conditions de travail. La direction rappelle que la prévention des risques professionnels et le renforcement des actions en faveur de la santé au travail constituent un des axes majeurs de la politique sociale de l'entreprise. Les actions engagées visent en particulier à intégrer le plus en amont possible l'objectif de réduction ou de suppression des risques professionnels.

Ces actions tendent à éradiquer toutes les situations à risque pour la santé des salariés. Elles visent à ne pas rémunérer par des primes le risque santé.

Une prime de poste vient rémunérer une contrainte qui, même si elle n'altère pas la santé, est significativement supérieure à celle d'un poste de production habituel, comme, par exemple, une autonomie restreinte ou le port d'un effet de protection individuel particulièrement contraignant.

Comme pour l'harmonisation des primes d'horaires, tous les salariés bénéficiant aujourd'hui des primes de poste verront leur rémunération maintenue ou augmentée.

Article 2 – Harmonisation des primes de poste

Les parties conviennent de la mise en place d'un nouveau dispositif de primes de poste, comprenant des primes de ligne, des primes de port d'effets de protection individuels, et de primes diverses concernant l'estampage en forge et certaines interventions de maintenance. La prime de douche, rémunérant le temps passé, est par ailleurs maintenue.

Concernant le travail en ligne, le montage véhicule comporte des caractéristiques particulières. Au delà du rythme de travail, commun à la plupart des postes de production, la ligne de montage véhicule se caractérise par une moindre autonomie sur le poste de travail qui se situe sur un espace partagé et en interaction avec d'autres salariés. Ces postes se caractérisent également par une très forte diversité qui a accompagné l'amélioration de l'offre produit du groupe PSA. Cela se traduit pour ces postes par la contrainte de mémorisation, de réalisation de gammes de travail et d'approvisionnement de grandes variétés de pièces différentes d'un véhicule à un autre. Les modifications de produit ou de process, les différentes répartitions engendrent de fréquents réapprentissage des modes opératoires de ces postes.

La direction et les organisations syndicales signataires ont considéré cette activité comme prioritaire, pour l'attribution d'une prime. Elles ont considéré que d'autres secteurs manuels enlignés (peinture, finition ferrage, assemblage moteur, trains, boîtes de vitesses et contrôle véhicule) devaient également être concernés par des primes de poste.

AV SM AS

Les Effets de Protection Individuels (EPI), sont mis à disposition des salariés pour assurer une protection face aux risques professionnels. Ils servent à protéger les salariés contre les nuisances sonores, la chaleur rayonnée et les poussières ou autres éléments en suspension dans l'air.

La direction rappelle, par ailleurs, ses actions engagées pour améliorer la prévention des risques professionnels, sans lien avec le versement de primes relatives aux conditions de travail.

La réduction du niveau sonore des ateliers s'est concrétisée par des investissements importants et continus dans des nouvelles installations principalement à l'emboutissage, ainsi que des plans d'insonorisation des anciennes installations (cartérisation renforcée). En complément, les salariés se sont vus proposer des protections auditives moulées sur mesure.

La réduction de l'exposition à des chaleurs rayonnées fait l'objet de protections collectives (murs d'enceinte, calfeutrage, etc. ..). Dans certains cas cela n'est pas suffisant et une protection individuelle complémentaire est nécessaire pour préserver la santé des salariés concernés. C'est aussi le cas, par exemple, pour des rayonnements liés à des opérations de soudage.


Comme présenté lors des séances de négociation, grâce à la maîtrise des procédés industriels et à la mise en place de captation à la source ou collective, le niveau des polluants et poussières en suspension mesuré dans les ateliers est bien inférieur aux niveaux réglementaires requis (sur la base de valeurs moyenne d'exposition telles que précisées dans les documents INRS). Pour continuer à progresser collectivement dans ce domaine, des plans de surveillance de la qualité de l'air ont été mis en œuvre et donnent lieu à des mesures et des actions visant à réduire ou supprimer l'exposition à ces substances. Des EPI de type masque sont parfois nécessaires pour compléter la protection, comme c'est le cas par exemple dans les cabines de peinture.

Ainsi, en complément des dispositions et mesures collectives engagées, certaines situations peuvent nécessiter le port d'effet de protection individuelle et sont précisées sur les fiches de sécurité des postes de travail concernés. Certains de ces Effets de Protection Individuels (E.P.I.) sont contraignants par rapport aux autres protections classiques des postes de travail (par exemple gants, lunettes, bouchons d'oreilles). Les parties ont souhaité attribuer une prime de port d'EPI contraignant aux salariés concernés.

Article 3 – Périmètre et date d'application

Ces dispositions sont applicables sur tous les sites PEUGEOT CITROEN Automobiles, à partir du mois d'avril 2007.

Les primes de poste ont pour objet de rémunérer forfaitairement les contraintes occasionnées par les postes de travail.

AV SVT 
AD

Il existait préalablement à cet accord, dans les établissements de l'entreprise, des primes ou des indemnités issues d'accords ou de dispositions conventionnelles d'entreprise ou d'établissements, d'actes unilatéraux, ou d'usages ayant pour objet la prise en compte de contraintes liées aux postes de travail.

Les dispositions du présent accord rendent caduques ces dispositions préexistantes qui sont donc annulées et remplacées. En conséquence, et à compter de leur mise en œuvre, seules resteront appliquées les nouvelles primes de postes prévues dans le présent accord d'entreprise.

Article 4 – Critères d'attribution

La prime est attribuée en fonction du poste tenu. Pour une situation de travail identique, chaque salarié percevra, à l'issue de l'harmonisation, les mêmes primes, quel que soit son établissement d'appartenance au sein de PCA.

Le versement de la prime est supprimé quand le salarié est affecté sur un autre poste qui ne donne pas lieu à l'attribution de la prime.

Lorsqu'un opérateur est temporairement affecté sur un poste concerné, la prime lui sera versée au prorata du temps de présence au poste.

Le cumul de primes de poste sera possible pour les différentes primes, à l'exception des primes d'intervention qui ne pourront pas se cumuler avec les primes de port d'EPI contraignant.

Si, à la suite d'une nouvelle affectation, la rémunération venait à être réduite, l'accord relatif à l'assurance collective contre les aléas de carrière serait applicable au salarié concerné.

La direction et les organisations syndicales sont convenues d'un aménagement de ce dernier dispositif, en modifiant l'article 3 du 1^{er} chapitre de la façon suivante :

- La compensation, qui se déclenchait automatiquement, sans demande de l'intéressé, pour toute perte de prime d'un montant au moins égal à 1,8 % de la rémunération perçue avant la perte, est modifiée pour tenir compte des nouvelles primes.
- Le nouveau seuil est fixé à 1,5 %.
- Cette rémunération comprend le taux individuel, l'ancienneté et les primes, hormis les primes périodiques et celles liées à un remboursement de frais.

AN CM ~~SA~~
RS

CHAPITRE 2 – PRIMES DE LIGNE

Le nouveau dispositif repose sur un nombre limité de primes avec des critères précis d'attribution garantissant la lisibilité des règles à appliquer pour tous les salariés. Les organisations syndicales signataires ont insisté pour créer une prime spécifique, qui rémunère les contraintes liées à la ligne de montage véhicule et d'un montant supérieur aux autres primes de ligne.

L'harmonisation des différentes primes de postes conduit à définir 8 primes de ligne :

- Une prime de ligne de montage véhicule
- Une prime de ligne assemblage moteur
- Une prime de ligne assemblage boîte de vitesse
- Une prime de ligne assemblage trains
- Une prime de ligne finition ferrage
- Une prime de ligne peinture
- Une prime de ligne contrôle véhicule
- Une prime de ligne assemblage amortisseurs

Article 1 – Prime de ligne montage véhicule

La prime est versée à tous les opérateurs polyvalents d'UEP affectés sur les secteurs enlignés des périmètres suivants, décrits selon le découpage du synoptique des usines de montage : habillage porte, préparation du poste de conduite intégrée, ligne de montage des roues, des éléments porteurs et de la face avant, préparation des organes mécaniques, du groupe moto propulseur (HAM, GAV,...), des lignes d'habillage caisse et des lignes de montage véhicules.

Article 2 – Prime de ligne assemblage moteur

La prime est versée à tous les opérateurs polyvalents d'UEP affectés sur une zone présentant plusieurs postes manuels enlignés avec moins de 6 minutes d'autonomie à son poste.

Ces critères s'appliquent dans le secteur suivant : ligne assemblage mécanique moteur.

Article 3 – Prime de ligne assemblage boîtes de vitesses

La prime est versée à tous les opérateurs polyvalents d'UEP affectés sur une zone présentant plusieurs postes manuels enlignés avec moins de 6 minutes d'autonomie à son poste.

Ces critères s'appliquent dans le secteur suivant : ligne assemblage mécanique boîtes de vitesses.

du SM
AS

Article 4 – Prime de ligne assemblage trains

La prime est versée à tous les opérateurs polyvalents d'UEP affectés sur une zone présentant plusieurs postes manuels enlignés avec moins de 6 minutes d'autonomie à son poste.

Ces critères s'appliquent dans le secteur suivant : ligne assemblage mécanique trains (AV, AR ou EDR).

Article 5 – Prime de ligne finition ferrage

La prime est versée à tous les opérateurs polyvalents d'UEP affectés sur une zone présentant plusieurs postes manuels enlignés avec moins de 6 minutes d'autonomie à son poste.

Ces critères s'appliquent dans le secteur suivant : ligne montage des éléments et finition ferrage.

Article 6 – Prime de ligne peinture

La prime est versée à tous les opérateurs polyvalents d'UEP affectés sur une zone présentant plusieurs postes manuels enlignés avec moins de 6 minutes d'autonomie à son poste.

Ces critères s'appliquent dans le secteur suivant : secteurs enlignés peinture.

Article 7 – Prime de ligne contrôle véhicule

La prime est versée à tous les opérateurs polyvalents d'UEP affectés sur une zone de contrôle final véhicule présentant plusieurs postes manuels enlignés avec moins de 6 minutes d'autonomie à son poste.

Ces critères s'appliquent dans le secteur suivant : secteurs enlignés du flux de contrôle final (bancs parallélisme, bancs performance, lignes d'acceptation).

Article 8 – Prime de ligne assemblage amortisseurs

La prime est versée à tous les opérateurs polyvalents d'UEP affectés sur une zone présentant plusieurs postes manuels enlignés avec moins de 6 minutes d'autonomie à son poste.

Ces critères s'appliquent dans le secteur suivant : ligne assemblage amortisseur.

AV EM ON
AS

CHAPITRE 3 – PRIMES DE PORT D’EFFETS DE PROTECTION CONTRAIGNANTS

La direction et les organisations syndicales ont tenu à proposer une prime qui rémunère le port des EPI contraignants. Pour garantir une identification unique et une application homogène des critères, la liste de ces EPI contraignants est gérée par les équipes centrales de la DRRH.

Les postes ouvrant droit à cette prime sont ceux pour lesquels le port des EPI répond aux critères suivants : ces EPI figurent sur la fiche de sécurité du poste, et sont mentionnés dans la liste des EPI contraignants.

Une première liste des EPI contraignants est jointe en annexe. Cette liste pourra être actualisée lors des réunions de la commission de suivi centrale mentionnée au chapitre 5.

CHAPITRE 4 – AUTRES PRIMES

Article 1 – Prime d’intervention

Cette prime sera versée pour des interventions de type opérations de maintenance réalisées dans des conditions exceptionnelles et particulièrement contraignantes. Ces travaux correspondent à des interventions en fosses (exemple : curage de fosses), interventions en cuves (y compris dans les machines à laver et dans les centrales de filtration), interventions en caves, ou interventions dans des fours en température (four de peinture, de traitement thermique ou de fonderie).

Cette prime ne se cumulera pas avec les primes mentionnées au chapitre 3.

Article 2 – Prime de forge

Compte tenu des contraintes particulières liées au métier de la forge dans le Groupe, une prime de poste est maintenue pour tous les ouvriers estampeurs.

Article 3 – Prime de douche

C’est une prime qui vient compenser l’obligation de se doucher hors temps de travail, suite à la réalisation de travaux particulièrement salissants.

Le présent accord ne modifie pas les règles actuellement instituées :

- lorsque la douche est prise pendant le temps de travail, la prime n’est pas due ;
- lorsque la douche est prise en dehors du temps de travail, elle est indemnisée comme du temps de travail effectif au taux horaire brut.

AV SM


Article 4 – Cas particulier des moniteurs

La direction et les organisations syndicales signataires ont tenu à faire bénéficier les moniteurs de primes de ligne, lorsqu'ils exercent des missions de remplacement au poste des opérateurs pour les secteurs pour lesquels des primes de ligne sont attribuées.

Ils percevront forfaitairement une prime de poste d'un montant équivalent à 50% de la prime de ligne du secteur concerné, quel que soit le niveau de leur activité de remplacement au poste.

Lorsque les moniteurs occuperont une fonction d'opérateur polyvalent d'UEP à plein temps sur la journée, ils bénéficieront du versement à 100 % des primes de poste correspondants (au prorata du temps de présence).

CHAPITRE 5 – DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Le dispositif de primes de poste défini ci-dessus se substitue à l'ensemble des primes de postes existantes. Le présent accord garantit que chaque salarié, bénéficiant aujourd'hui de primes de poste, verra sa rémunération maintenue ou augmentée. A cette fin, les diminutions des montants des primes constatés seront compensées par une revalorisation du salaire de base. Cette revalorisation prendra en compte les primes versées sur une période de 12 mois précédant l'application de l'accord, y compris les primes versées au titre du maintien de la rémunération durant les périodes d'absence.

Compte tenu du contexte actuel du groupe qui ne permet pas de fixer dès 2007 un montant unique plus élevé, la Direction et les Organisations syndicales signataires ont tenu à inscrire dans cet accord un dispositif d'évolution graduelle du montant des principales primes pour arriver aux montants cibles en 2009. Les montants des différentes primes de poste sont joints dans l'annexe 2.

Compte tenu des montants des primes antérieures qui existent actuellement sur certains sites, qui par le présent accord se trouvent très minorées, une réunion spécifique pour revaloriser la prime de ligne montage véhicule aura lieu au terme des 3 années suivant la signature de l'accord.

Dans l'attente, ladite prime suivra l'évolution prévue dans l'annexe 2, soit 20 € la première année, puis 22 € en 2008 et 25 € en 2009. Ces montants seront revalorisés, par ailleurs, selon les pourcentages prévus lors des négociations salariales des années précitées.

Chaque salarié concerné recevra un courrier individuel rappelant les nouvelles dispositions, ainsi que la valeur moyenne du montant des primes de postes qu'il a perçu à titre individuel sur la période de 12 mois retenue. Les nouvelles primes et le montant de l'intégration seront précisés.

Pour le déploiement de l'accord, une commission de suivi centrale, composées de la direction et de 4 membres par organisation syndicale signataire, se réunira 2 fois par an à l'issue de la signature de l'accord.

Dans chaque site, une commission locale composée de trois représentants par organisation syndicale signataire se réunira également 2 fois par an pour préciser le périmètre d'application, ainsi que les règles des différentes primes.

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, pour une mise en œuvre prévue à l'article 3 du 1^{er} chapitre.

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

Article 2 – Dépôt

PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES S.A. procédera 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.

AV SM
AS

ACCORD RELATIF A L'HARMONISATION DES PRIMES DE POSTE

Pour la direction de PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES S.A.



Jean-Luc VERGNE

Pour les Organisations Syndicales

CFDT

CGT

Monsieur HOURTE

Monsieur MERAT

CFE/CGC

FO



Madame VALLERON



Monsieur SEFTEN

CFTC

GSEA

Monsieur DON



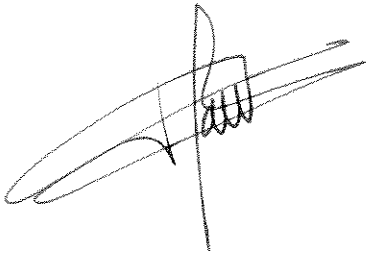
Monsieur MAFFI

Fait à Poissy, le 17 janvier 2007

ACCORD RELATIF A L'HARMONISATION DES PRIMES DE POSTE

ADHESION A L'ACCORD DU 17 JANVIER 2007

CFTC

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'DON', written over a horizontal line.

Monsieur DON

Fait à Poissy, le 5 mars 2007

Annexe 1

Liste des Equipements de Protection individuelles Contraignants**FAMILLES DE PROTECTION****Plusieurs familles sont recensées dans cette liste :**

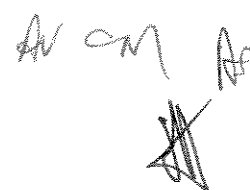
Famille des protections respiratoires pour les « Soudeurs »

Famille des protections respiratoires à « Adduction d'air »

Famille des protections respiratoires « Permanentes »

Famille des protections respiratoires « Jetables »

Famille des protections pour les « Fondeurs »

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

Famille des protections respiratoires « Soudeurs »

Code Mabec : Z000372959

Désignation : Masque Optoélectronique à alimentation solaire OSE Evolution

Code Mabec : Z000372804

Désignation : Masque Optoélectronique avec adduction d'air OSE Evolution

Code Mabec : Z000260858

Désignation : Masque Optoélectronique à alimentation solaire Reflex F1TOP

Code Mabec : Z000203897

Désignation : Cagoule de soudage Varioref

Code Mabec : X951385303

Désignation : Cagoule de soudage relevable avec écran

Famille des protections respiratoires à « Adduction d'air »
--

Code Mabec : Z000414699 (Masque)

Désignation : Masque à adduction d'air pare visage HT 401 visière acétate

Code Mabec : Z000462483 (Cagoule)

Désignation : Cagoule à adduction d'air Cagoule HT120 visière acétate

Code Mabec : Z000343899 (Visière)

Désignation : Automask Proflow

Code Mabec: Z 000 436 429

Désignation : Cagoule speedglass à ventilation assistée ADFLO, référence RG safety 178.

Famille des protections respiratoires « Permanentes »
--

Code Mabec : Z000166509

Désignation : Demi masque respiratoire 3M de référence 4277

Code Mabec : X951733008

Désignation : Demi masque respiratoire 3M de référence 4251

Code Mabec : X951733005

Désignation : Demi masque respiratoire anti gaz Fernez

Code Mabec : Z000163361

Désignation : Demi masque respiratoire de référence SANAIR 2000

AVG
AS

Famille des protections respiratoires « Jetables »

Code Mabec : Z000162071

Désignation : Demi masque respiratoire jetable 3M de référence 8835

Code Mabec : Z000115063

Désignation : Demi masque respiratoire jetable 3M de référence 8822

Code Mabec : X951731012

Désignation : Demi masque respiratoire jetable 3M de référence 8710

Code Mabec : Z000115062

Désignation : Demi masque respiratoire jetable 3M de référence 8812

Famille des protections pour les « Fondeurs »
--

Pour les postes permanents exposés à la chaleur rayonnante immédiate

ENSEMBLE DE PROTECTIONS OBLIGATOIRES :

- Casque en fibre de verre (X 951 112 009 et X 951 112 013)
- Attache visière (Z 000 253 909 et Z 000 388 541)
- Lunette teintée (fer) (Z 000 105 384, Z 000 304 201 et Z 000 157 133)
- Gant anti chaleur 250°C ou Gant type Docker
(X953104405, X953104419, X953104420,
Z000132967,
X953554670, Z000228394, Z000228395)
- Combinaison Proban (fer) Vêtement Famille C1 Proban ou Argos (Alu) Vêtement Famille C2
- Manchette Proban et Tablier

AV SM
AS

Annexe 2

Montant des nouvelles primes de postes

Libellé de la prime	<i>en € mensuel</i> (*)			<i>en € par heure</i>		
	2007	2008	2009	2007	2008	2009
PRIME LIGNE DE MONTAGE VEHICULE	20	22	25	0,1319	0,1451	0,1648
PRIME LIGNE FINITION FERRAGE	10	12	12	0,0659	0,0791	0,0791
PRIME LIGNE ASSEMBLAGE MOTEUR	10	12	12	0,0659	0,0791	0,0791
PRIME LIGNE ASSEMBLAGE BOITE VITESSES	10	12	12	0,0659	0,0791	0,0791
PRIME LIGNE ASSEMBLAGE TRAINS	10	12	12	0,0659	0,0791	0,0791
PRIME LIGNE ASSEMBLAGE AMORTISSEURS	10	12	12	0,0659	0,0791	0,0791
PRIME LIGNE PEINTURE	10	12	12	0,0659	0,0791	0,0791
PRIME LIGNE CONTROLE VEHICULE	10	12	12	0,0659	0,0791	0,0791
PRIME ESTAMPEUR	50	50	50	0,3297	0,3297	0,3297

(*) Horaire mensuel de référence : 151,6666 heures

PRIME DE PORT D'EPI CONTRAIGNANT de 20€ / mois soit 0,1319 €/h

PRIME INTERVENTION EXCEPTIONNELLE de 5€ / jour

Nota : Pour les sites de Sochaux et Mulhouse, l'intégration se fera sur la base des primes 2009

AV SM
AS