

# PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES S.A.

## ACCORD SALARIAL 2006

Les Organisations Syndicales et la Direction de PEUGEOT CITROËN AUTOMOBILES S.A., dûment mandatées, se sont réunies les 9 et 19 janvier 2006, pour négocier les salaires et les éléments afférents.

Cette négociation intervient dans un contexte économique plus difficile. Malgré une légère progression des ventes mondiales, essentiellement due aux bonnes performances des ventes à l'international qui ont compensé le recul des ventes en Europe occidentale (- 2,7%), la marge opérationnelle du groupe estimée en 2005 est en baisse de - 23,5 % par rapport à 2004.

Les discussions ont également pris en compte l'évolution de l'indice des prix à la consommation (1,6 % hors tabac en 2005, et 1,5 % pour l'ensemble des prix).

Malgré cette évolution, la Direction préserve la politique salariale, qui a donné lieu à des accords avec les Organisations Syndicales, chaque année depuis 2000, et 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, par 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 ;
- de poursuivre les évolutions salariales et de carrière pour les salariés les plus âgés.

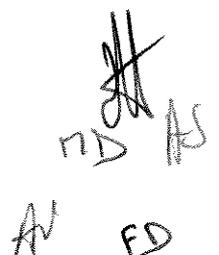
  
MD AS  
FD AV

Les parties entendent également mettre en avant l'impact positif de l'accord du 8 mars 2005 relatif à l'évolution et au développement professionnel des ouvriers de production. On estime à plus de 5.800 promotions l'impact de l'accord en 2006. Déjà 4.500 opérateurs polyvalents d'UEP ont vu leur coefficient modifié au 1<sup>er</sup> janvier 2006, accompagné d'une augmentation individuelle moyenne de 37,4 €. Dans le cadre de l'accord, d'autres ouvriers verront leur coefficient augmenté avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier, lorsque leur évaluation sera réalisée sur la base des référentiels de compétences publiés en janvier. De nouvelles négociations sont prévues en 2006, concernant l'évolution de carrière des ouvriers professionnels ; elles seront suivies d'une négociation sur l'évolution professionnelle 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 de 2003 modifié par l'avenant du 28 juin 2005, ainsi que l'accord du 2 mai 2002 sur la mise en place d'un système de retraite supplémentaire, et l'accord du 8 mars 2005 sur l'indemnisation du chômage et la pluriannualisation.

Par ailleurs, les parties entendent se référer à l'accord du 4 novembre 2003 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 du 8 septembre 2004. Les deux réunions de l'observatoire de la diversité du 27 avril et du 14 octobre 2005 ont permis de faire apparaître des résultats en net progrès, notamment dans le recrutement comme dans l'évolution professionnelle.

A l'issue des négociations, les parties signataires sont donc convenues, pour le personnel ouvriers et ETAM de statut PCA, des dispositions suivantes pour l'année 2006.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner. There are several scribbles and the letters 'ND', 'AS', 'AV', and 'ED' written in black ink.

## CHAPITRE I - DISPOSITIONS SALARIALES

### Article 1 : Augmentations générales

Il est attribué 1,85 % d'augmentation générale au 1<sup>er</sup> mars 2006 pour tous les ouvriers et ETAM, sur la tranche du salaire de base comprise entre 0 et 2.000 €.

Il est garanti, en tout état de cause, que l'augmentation générale ne sera pas inférieure à 1,6 % du salaire de base total.

L'augmentation ne sera pas inférieure à 30 € mensuels.

### Article 2 : Augmentations individuelles et promotions

Le budget des mesures individuelles (hors ancienneté) est réparti par catégories selon les orientations suivantes :

- Pour les APF, le budget sera de 1 %.  
Un budget exceptionnel de 0,25 % s'ajoutera aux promotions liées à l'accord sur l'évolution professionnelle des ouvriers de production (estimées à 0,75 %).  
La mesure individuelle ne sera pas inférieure à 20 €.
- Pour les OP, le budget sera de 1 %.  
La mesure individuelle ne sera pas inférieure à 25 €.  
Un budget exceptionnel supplémentaire de 0,10 % permettra un repositionnement des OP, suite au relèvement du salaire et du coefficient d'embauche.
- 1,45 % pour les ETAM  
La mesure individuelle ne sera pas inférieure à 40 €.

### Article 3 : Salaire et coefficient d'embauche des APF

A compter du 1<sup>er</sup> mars 2006, le salaire de base d'embauche mensuel est fixé pour le coefficient 170 points à 1.290 € (35 heures de TTE).

### Article 4 : Salaire et coefficient d'embauche des ouvriers professionnels

Les ouvriers professionnels titulaires de CAP ou BEP, recrutés dans leur spécialité professionnelle, bénéficieront dès leur embauche du coefficient 190. Le salaire d'embauche sera porté au 1<sup>er</sup> mars 2006 à 1.340 € mensuels.

Le repositionnement tant au salaire qu'au coefficient des salariés en poste sera effectué au cours de l'année 2006, hors budget de 1 % précité.

AV  
FD  
AS

### **Article 5 : Rémunération minimale annuelle garantie**

La rémunération minimale annuelle garantie est portée à 18.600 € pour un salarié à temps plein présent toute l'année.

Pour l'année 2006, les éventuels compléments individuels seront effectués en début d'année 2007, en comparant la rémunération totale perçue par le salarié en 2006 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.

### **Article 6 : Prime Maîtrise et prime aspirant Maîtrise**

Le montant de la prime Maîtrise est fixé à 70 € à compter du 1<sup>er</sup> mars 2006.

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.

### **Article 7 : Evolution des autres primes**

#### **- Primes de poste, primes et indemnités de conditions d'horaire, d'objectif et d'inconvénients d'horaire**

Les primes de poste, primes et indemnités de conditions d'horaire, d'objectif et d'inconvénients d'horaire ainsi que les compléments individuels instaurés par les accords du 22 octobre 2004 et du 5 juillet 2005, sont majorés de 1,5 % à compter du 1<sup>er</sup> mars 2006.

#### **- Primes de rentrée**

La prime de rentrée, versée avec la paie du mois d'août, est fixée à 168 €.

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

Les mesures suivantes sont prises au 1er mars 2006.

L'unité d'astreinte est fixée à 14,75 €.

L'indemnité complémentaire d'appel et de rappel est fixée à 34,80 €.

#### **- Indemnités transport individuel en Région Parisienne**

Les indemnités de transport individuel de la région parisienne seront revalorisées de 1,5 % au 1<sup>er</sup> mars 2006.

- **Prime chef de bus**

La prime chef de bus est fixée à 1,59 € par jour au 1er mars 2006.

- **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 : 115 € pour l'argent, 140 € pour le vermeil, 160 € pour l'or et 220 € pour le grand or.

Le montant de la part variable est fixé à 7 € par année d'ancienneté dans le groupe.

**Article 8 : Mesure exceptionnelle pour les responsables d'unité suite à la mise en œuvre de l'accord sur l'évolution professionnelle des ouvriers de production**

Les responsables d'unités qui ont réalisé en dehors de leur horaire habituel de travail l'évaluation des compétences des opérateurs polyvalents d'UEP, se verront créditer d'une journée (7 heures) dans leur compte courant individuel. Les directeurs d'unité recenseront les RU concernés.

**CHAPITRE II – INDEMNISATION DES ACCIDENTS DE TRAVAIL DES SALARIES AYANT MOINS DE 6 MOIS D'ANCIENNETE**

Les salariés ayant moins de six mois d'ancienneté ayant à faire face à un accident du travail reconnu et ne résultant pas d'un comportement fautif de leur part ou d'un non respect de consignes, bénéficient, en l'absence d'indemnisation conventionnelle, d'une indemnité qui leur est versée selon les modalités suivantes :

- Du 16<sup>ème</sup> jour au 30<sup>ème</sup> jour d'arrêt : 5,10 € par jour d'arrêt
- Du 31<sup>ème</sup> jour au 75<sup>ème</sup> jour d'arrêt : 10,20 € par jour d'arrêt

sans pouvoir excéder, avec les indemnités versées, la rémunération d'activité.

**CHAPITRE III – SEANCES SUPPLEMENTAIRES HORS SAMEDIS, DIMANCHES, 6<sup>ème</sup> SEANCE ET JOURS FERIES**

Une réunion spécifique aura lieu avant fin avril 2006, pour définir les possibilités de convergence dans les pratiques de séances de travail supplémentaires (hors 6<sup>ème</sup> séance, samedis, dimanches et jours fériés), ainsi que leur modalité de rémunération.

A cette occasion, sera revu le montant de la prime pour non respect du délai de prévenance.

AV  
FD  
17D  
IN

#### **CHAPITRE IV – REMUNERATION COMPLEMENTAIRE DU CONGE DE PATERNITE**

Avant fin avril 2006, une réunion sera également organisée pour apporter une mesure d'amélioration, pour les salariés concernés par le plafonnement de l'indemnisation du congé de paternité par la sécurité sociale. Une piste à explorer consisterait pour eux à leur accorder l'équivalent d'une journée d'indemnité journalière de la sécurité sociale.

#### **CHAPITRE V – DUREE ET DEPOT DE L'ACCORD**

Les dispositions du chapitre I du présent accord, conclu pour l'année civile 2006, relèvent de la négociation obligatoire prévue à l'article L 132 .27 du Code du Travail. Celles retenues dans le chapitre II sont conclues pour une durée indéterminée.

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 et différentes, antérieurement en vigueur au sein de PCA, relatives aux points abordés dans cet accord.

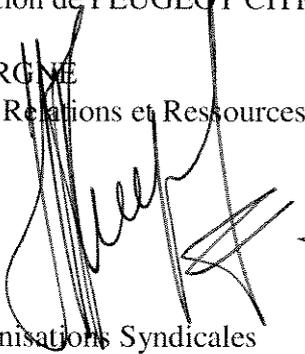
PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES S.A. procèdera aux formalités de dépôt, conformément aux dispositions des Articles L 132-10 et R 132-1 du Code du Travail.

  
M D AS  
AV ED

**PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES S.A.  
ACCORD SALARIAL 2006**

Pour la Direction de PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES S.A.

Jean-Luc VERGNE  
Directeur des Relations et Ressources Humaines



Pour les Organisations Syndicales

CFDT

CGT

Monsieur Rémy BRULANT

Monsieur Marcel MERAT

CFE/CGC

FO

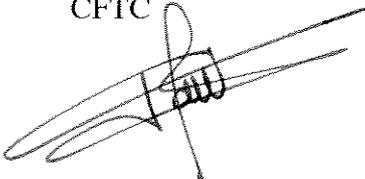


Madame Anne VALLERON



Monsieur Alain SEFTEN

CFTC



Monsieur Franck DON

GSEA

P.O. DSCA . N. DELIGNAT



Monsieur Serge MAFFI

Fait à Poissy, le 27 janvier 2006