

PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES S.A.

ACCORD SALARIAL 2007

Les Organisations Syndicales et la Direction de PEUGEOT CITROËN AUTOMOBILES S.A., dûment mandatées, se sont réunies le 18 janvier et 14 février 2007, pour négocier les salaires et les éléments afférents.

Cette négociation intervient dans un contexte économique difficile. Malgré de bonnes performances des ventes à l'international (+3,9 %), les ventes mondiales de PSA Peugeot Citroën sont en léger recul de -0,7 %. Ce résultat traduit un recul des ventes en Europe occidentale (-2,7%) dans un contexte marqué par la stabilité du marché européen et un environnement fortement concurrentiel.

La marge opérationnelle de la division automobile s'élève à 267 millions d'euros et 0,6 % du chiffre d'affaires, à comparer aux 916 millions d'euros et 2 % du chiffre d'affaires pour 2005. La marge opérationnelle consolidée du groupe en 2006 est en baisse de plus de 42 % par rapport à 2005.

En dépit de ces résultats, l'entreprise a toutefois souhaité préserver le pouvoir d'achat de ses salariés.

Les discussions ont pris en compte l'évolution modérée de l'indice des prix à la consommation, de l'ordre de 1,5 % hors tabac en 2006.

Dans ce contexte, la Direction a proposé cette année de privilégier essentiellement les augmentations générales afin d'atteindre l'objectif de maintien du pouvoir d'achat, en limitant les mesures individuelles.

~~HC~~
HC AV
SM
FD
AS

Ainsi, 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.

Les budgets d'augmentations individuelles déterminés dans le présent accord permettront notamment de faire vivre l'accord du 8 mars 2005 relatif à l'évolution et au développement professionnel des ouvriers de production, et d'assurer la promotion des opérateurs polyvalents d'UEP qui ont acquis de nouvelles compétences sur l'année écoulée.

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, 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.

Dans la continuité des actions menées les années précédentes, les parties entendent également 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 sociale du 8 septembre 2004. Les résultats observés font ressortir la pertinence des mesures mises en places et leur efficacité dans le temps.

A l'issue des négociations, les parties signataires sont donc convenues, pour les personnels ouvrier et ETAM de statut PCA, des dispositions suivantes pour l'année 2007.

CHAPITRE I - DISPOSITIONS SALARIALES

Article 1 : Augmentations générales

Il est attribué 1,6 % d'augmentation générale au 1^{er} mars 2007 pour tous les ouvriers et ETAM.
Il est garanti, en tout état de cause, que l'augmentation générale ne sera pas inférieure à 26 €.

Article 2 : Augmentations individuelles et promotions

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

- Pour les OP d'UEP, le budget sera de 0,55 %.
La mesure individuelle ne sera pas inférieure à 15 €, pour une augmentation hors promotion, et de 22 € dans le cas d'une promotion.
- Pour les OP, le budget sera de 0,70 %.
La mesure individuelle ne sera pas inférieure à 20 €.
- 0,90 % pour les ETAM
La mesure individuelle ne sera pas inférieure à 30 €.

Article 3 : Salaire et coefficient d'embauche des Opérateurs Polyvalents d'UEP

A compter du 1^{er} mars 2007, le salaire de base d'embauche mensuel est fixé pour le coefficient 170 points à 1.316 € (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^{er} mars 2007 à 1.366 € mensuels.

Article 5 : Rémunération minimale annuelle garantie

La rémunération minimale annuelle garantie est portée à 19.000 € pour un salarié à temps plein présent toute l'année.

Pour l'année 2007, les éventuels compléments individuels seront effectués en début d'année 2008, en comparant la rémunération totale perçue par le salarié en 2007 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 72 € à compter du 1^{er} mars 2007.

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, primes d'équipe de seconde intervention

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^{er} mars 2007.

- Primes de rentrée

La prime de rentrée, versée avec la paie du mois d'août, est fixée à 171 €.

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

Les mesures suivantes sont prises au 1^{er} mars 2007.

L'unité d'astreinte est fixée à 15,50 €.

L'indemnité complémentaire d'appel et de rappel est fixée à 36 €.

- Indemnités transport individuel en Région Parisienne

Les indemnités de transport individuel de la région parisienne seront revalorisées de 1,5 % au 1^{er} mars 2007.

- Indemnités transport individuel en Région Est (Sochaux, Mulhouse et Vesoul)

Les indemnités de transport individuel de la région Est seront revalorisées de 1,5 % au 1^{er} mars 2007.

- Prime chef de bus

La prime chef de bus est fixée à 1,61 € par jour au 1^{er} mars 2007.

- 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 : 130 € pour l'argent, 155 € pour le vermeil, 175 € pour l'or et 250 € pour le grand or.

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

Handwritten initials: AV, HC, SM, ED, AS.

Article 8 : Autre disposition

Les parties conviennent de se rencontrer prochainement pour examiner les nouvelles courbes d'évolution salariale, compte tenu du caractère périmé des grilles individuelles avec « zen » qui étaient antérieurement appliquées.

CHAPITRE II – MODALITES DE RECUPERATION DES SEANCES ANNULEES POUR « ACCIDENTS, INTEMPERIES ET FORCE MAJEURE »

La loi prévoit la possibilité de récupération des heures perdues par suite d'interruption collective de travail résultant de causes accidentelles, d'intempéries ou de cas de force majeure (article L 212.2.2).

Confrontés à ces situations dans de nombreux sites, entraînant parfois une accumulation de séances à récupérer et des modalités de rattrapage disparates, la Direction et les Organisations Syndicales ont souhaité définir un réglage commun à l'ensemble des sites.

Article 1 : Situations visées

Conformément à la loi, la récupération s'inscrit dans les cas de causes accidentelles, d'intempéries ou de force majeure.

- Causes accidentelles : les cas visés concernent des situations exceptionnelles de l'entreprise, comme la rupture d'un cubilot en fonderie, la casse mécanique d'une presse, la casse d'une mécanisation en ligne de peinture, ferrage ou montage ...
Les arrêts de production dus à des pannes à caractère répétitif, révélant une fiabilité insuffisante, ne sont pas liés à une cause accidentelle.
- Intempéries : il s'agit d'intempéries subies par le site, comme le blocage du réseau de circulation par arrêté préfectoral ou un orage perturbant les automatismes de production ...
- Force majeure : il s'agit d'événements extérieurs au site, telles qu'une rupture d'alimentation en énergie ou la rupture d'approvisionnement pour lesquelles il n'y a pas de solution palliative.

Article 2 : Période de récupération

Si l'interruption collective de travail intervient alors que des H- ont été programmées pour la période et annoncées (même en prévisionnel) au CE, le besoin de rattrapage n'existe pas. Il est alors procédé à une modification du calendrier des H- : les heures perdues deviennent définitivement des H-.

A l'inverse, si le besoin de rattrapage existe, les heures perdues seront récupérées. Afin d'éviter des rattrapages trop décalés dans le temps, le délai de récupération légal de 12 mois est ramené à 6 mois pour les récupérations d'heures perdues pour « accidents, intempéries et force majeure ». Les heures non récupérées au terme de ce délai seront qualifiées d'H-.

HC AV
FD
SM HS

Article 3 : Limitation du nombre de séances récupérables

Afin d'éviter un effet d'accumulation d'heures à récupérer, les parties conviennent de limiter à 4 par salarié et par année civile, le nombre de séances récupérées pour « accidents, intempéries et force majeure ». Pour les équipes qui, à la date de signature de l'accord, auraient plus de 4 séances à récupérer, les séances « en dépassement » (au-delà de 4) seront qualifiées en H- au 1^{er} mars 2007.

Les horaires des séances de récupération seront aménagés localement pour tenir compte des horaires habituellement pratiqués pour les séances H+ (exemple : horaire du samedi). Les éventuels reliquats d'heures non récupérées seront traités en H-.

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 18 janvier 2007, 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 de l'accord du 4 novembre 2003, qui vise 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 132-27-2 et sera déposé à ce titre auprès de l'autorité administrative.

Par ailleurs, les parties conviennent de se réunir prochainement pour un bilan de l'accord du 4 novembre 2003, après trois années d'application.

CHAPITRE IV – DUREE ET DEPOT DE L'ACCORD

Les dispositions du chapitre I et du chapitre III du présent accord, conclues pour l'année civile 2007, relèvent de la négociation obligatoire prévue aux articles L 132 -27, L132-27-1 et L 132-27.-2 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 ou différentes, antérieurement en vigueur au sein de PCA, relatives aux points abordés dans cet accord.

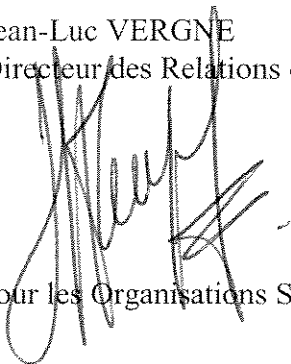
PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES S.A. procèdera aux formalités de dépôt, conformément aux dispositions des Articles L 132-10 et R 132-1 du Code du Travail.

HC
SM
FD
AS

**PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES S.A.
ACCORD SALARIAL 2007**

Pour la Direction de PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES S.A.

Jean-Luc VERGNE
Directeur des Relations et Ressources Humaines



Pour les Organisations Syndicales

CFDT



Monsieur Christian HOURTE

CGT

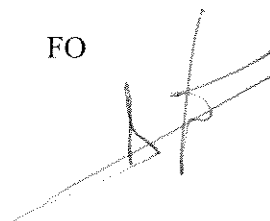
Monsieur Marcel MERAT

CFE/CGC



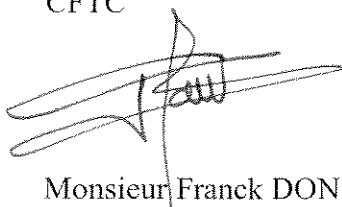
Madame Anne VALLERON

FO



Monsieur Alain SEFTEN

CFTC



Monsieur Franck DON

GSEA



Monsieur Serge MAFFI

Fait à Poissy, le 28 février 2007