

PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES S.A.

ACCORD SALARIAL 2008

Les Organisations Syndicales et la Direction de PEUGEOT CITROËN AUTOMOBILES S.A., dûment mandatées, se sont réunies le 19 décembre 2007 et 10 janvier 2008, pour négocier les salaires et les éléments afférents.

Compte tenu de l'environnement économique, les parties ont souhaité donner la priorité au pouvoir d'achat des salariés. Ainsi, sur proposition de la direction, les augmentations générales ont été privilégiées sur 2008 par rapport aux augmentations individuelles, en particulier pour le personnel ouvrier.

La Direction maintient 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.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner, including a large signature on the left, and the initials 'AV', 'MR', and 'B' on the right.

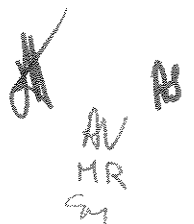
Les budgets d'augmentations individuelles déterminés dans le présent accord permettront notamment :

- de faire vivre l'accord du 8 mars 2005 relatif à l'évolution et au développement professionnel des ouvriers, et d'assurer la promotion des opérateurs polyvalents d'UEP qui ont acquis de nouvelles compétences sur l'année écoulée,
- de permettre l'entrée en vigueur de l'accord du 28 février 2007 sur l'évolution de carrière des ouvriers professionnels.

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 2007, 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, 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 4 novembre 2003, reconduit par l'accord du 14 novembre 2007 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 place 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 2008.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner, including a large signature, the initials 'MR', and other smaller marks.

CHAPITRE I - DISPOSITIONS SALARIALES

Article 1 : Augmentations générales

Il est attribué 2,4 % d'augmentation générale à effet du 1^{er} janvier 2008 pour tous les ouvriers et ETAM.

Il est garanti, en tout état de cause, que l'augmentation générale ne sera pas inférieure à 40 €.

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 0,75 %.
La mesure individuelle ne sera pas inférieure à 20 €, pour une augmentation individuelle ou une promotion.
- Pour les OP, le budget sera de 0,90 %.
La mesure individuelle ne sera pas inférieure à 22 €, pour une augmentation hors promotion, et à 26 € dans le cas d'une promotion.
- Pour les ETAM jusqu'au coefficient 255 compris, le budget sera de 1,10 %
- Pour les ETAM à partir du coefficient 270 le budget sera de 1,25 %
La mesure individuelle ne sera pas inférieure à 35 € pour les ETAM.

Un salarié qui n'aurait pas eu d'augmentation individuelle sur 5 ans pourra demander un entretien spécifique comme recours, auprès de son hiérarchique, du hiérarchique N+2 ou de la fonction RH (ex : Conseiller Carrière).

Article 3 : Salaire minimum des Opérateurs Polyvalents d'UEP

A effet du 1^{er} janvier 2008, le salaire de base minimum mensuel est fixé pour le coefficient 170 points à 1.428 € (35 heures de TTE), compte tenu de l'augmentation générale et des mesures d'intégration prévues au Chapitre II.

Article 4 : Salaire minimum 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 mensuel pour ces OP sera porté à effet du 1^{er} janvier 2008 à 1.480 €, compte tenu de l'augmentation générale et des mesures d'intégration prévues au chapitre II.

AS
MR
AV

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

Le salaire de base minimum mensuel pour les techniciens BAC + 2 coefficient 255, diplômés dans leur spécialité professionnelle est fixé à 1.750 € à effet du 1^{er} janvier 2008.

Article 6 : Salaire minimum des Agents de Maîtrise – RU coefficient 255

Le salaire de base minimum mensuel pour un Agent de Maîtrise – Responsable d'Unité coefficient 255 est fixé à 1.880 € à effet du 1^{er} janvier 2008.

Article 7 : Rémunération Minimale Annuelle Garantie

La rémunération minimale annuelle garantie est portée à 19.750 € pour un salarié à temps plein présent toute l'année.

Pour l'année 2008, les éventuels compléments individuels seront effectués en début d'année 2009, en comparant la rémunération totale perçue par le salarié en 2008 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 8 : Mesures concernant la Maîtrise

- Augmentation individuelle en cas de nomination RU

La nomination Maîtrise interviendra au maximum 15 mois après le passage en Assessment Center (centre d'évaluation).

Cette nomination se traduira par une revalorisation individuelle du salaire de base, qui ne sera pas inférieure à 800 € annuel (hors AG).

- Prime de Maîtrise et prime d'aspirant Maîtrise

Le montant de la prime Maîtrise est fixé à 75 € à effet du 1^{er} janvier 2008.

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.

AS
MR
SM

Article 9 : Evolution des autres primes

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

Les mesures suivantes sont prises à effet du 1^{er} janvier 2008.

L'unité d'astreinte est fixée à 16 €.

L'indemnité complémentaire d'appel et de rappel est fixée à 40 €.

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

Les indemnités de transport seront revalorisées de 2,4 % à effet du 1^{er} janvier 2008.

Cette revalorisation nationale remplace les revalorisations localement négociées.

- 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 : 140 € pour l'argent, 160 € pour le vermeil, 187,50 € pour l'or et 260 € pour le grand or.

Le montant de la part variable est fixé à 7,5 € par année d'ancienneté dans le groupe.

- Autres primes :

Toutes les autres primes et compléments individuels instaurés seront revalorisés de 1,5 % à effet du 1^{er} janvier 2008.

On entend par primes et compléments individuels, par exemple, les primes de poste, primes et indemnités de conditions d'horaire (hors part intégrée), prime de chef de bus, et prime d'inconvénients d'horaire, primes d'équipe de seconde intervention et primes de mobilité, ainsi que les compléments individuels instaurés par les accords du 22 octobre 2004 et du 5 juillet 2005

Article 10 : Choix du paiement mensualisé de la prime de rentrée

A effet du 1^{er} janvier 2008, la prime de rentrée sera fixée à 175 €.

Pour permettre aux salariés sans condition d'ancienneté ou de présence, aux CDD et intérim, de bénéficier de la prime de rentrée, il est proposé que celle-ci soit payée mensuellement (14,60 € x 12), sauf avis contraire du salarié. Fin janvier, un bulletin sera adressé à chaque salarié pour recueillir son choix.

Article 11 : Calcul de la « régularisation base dixième »

Les parties conviennent d'effectuer le calcul de la « régularisation base dixième » au moment de la prise des congés, et non plus par un calcul unique en fin de période de prise des congés payés.

CHAPITRE II : INTEGRATIONS DE PRIMES DANS LE SALAIRE DE BASE

Article 1 : Intégration de la prime de présence semestrielle dans le salaire de base

La prime de présence semestrielle (PPS) a été mise en œuvre par l'accord du 18 janvier 2001. La prime est versée deux fois par an, sous condition d'ancienneté et de présence.

Les salariés bénéficieront de l'intégration de la PPS dans le salaire de base à effet du 1^{er} janvier 2008.

L'intégration sera réalisée selon les modalités suivantes :

$[Moyenne\ PPS\ réelle\ (2005,\ 2006,\ 2007) \times 1,06 + PPS\ théorique\ 100\ \% \ 2007] / 2$

Dans ce calcul, la PPS théorique 100 % 2007 sera au moins égale à la moyenne de la PPS réellement versée sur les trois années 2005, 2006 et 2007.

En tout état de cause, le résultat ne pourra pas être inférieur à 85 % de la PPS 2007 sans abattement.

Le montant intégré dans le salaire de base mensuel sera égal à 1/13^{ème} du montant défini ci-dessus.

La prime de présence semestrielle correspondant à la période de référence du 1^{er} juillet 2007 au 31 décembre 2007 sera versée en février 2008 selon les modalités en vigueur pour 2007.

Article 2 : Intégration d'une part des primes de conditions d'horaire (PCH), correspondant à 20 minutes de temps payé par jour

Les primes de conditions d'horaire (PCH) ont été définies principalement par accords du 23 mars 2004, 22 octobre 2004 et 5 juillet 2005.

Quatre primes condition d'horaire sont exprimées en temps payé : 20 minutes ou 30 minutes de temps payé selon les sites. Il s'agit des primes condition d'horaire de :

- doublage,
- triplage,
- nuit
- fin de semaine.

A effet du 1^{er} janvier 2008, une part de PCH correspondant à 20 minutes par jour (ou 0,333 h x taux horaire par jour) sera intégrée dans le salaire de base pour les salariés qui en bénéficient.

Le calcul d'intégration sera réalisé salarié par salarié. Le montant à intégrer correspondra à 4,76% (soit 20 minutes rapportées à 7 heures par jour) du salaire de base + prime d'ancienneté + PEG de chaque salarié.



 Signature and initials: A large stylized signature, followed by 'MR' and 'SM' written vertically.

Les salaires minimums prévus au Chapitre I et les salaires d'embauche prennent en compte, et incluent désormais cette mesure d'intégration.

Un salarié en horaire de journée qui sera dans l'avenir affecté en horaire d'équipe (avec bénéfice actuel de la PCH), bénéficiera lors de cette affectation d'une revalorisation équivalente à 4,76 % de son salaire de base + ancienneté + PEG, s'il n'a pas bénéficié en 2008 de la mesure d'intégration sus visée.

Certaines conventions collectives territoriales prévoient le versement de primes ayant le même objet que la PCH visée au présent accord. L'intégration dans le salaire de base garantit aux salariés concernés le versement d'un montant équivalent à celui prévu par la convention collective applicable.

CHAPITRE III – ENGAGEMENT DES PROCHAINES NEGOCIATIONS

Sur le début 2008, l'agenda social prévoit déjà l'engagement de la négociation sur les classifications et l'évolution de carrière des personnels ETAM.

En complément, les parties conviennent de se retrouver pour ouvrir (ou rouvrir) des négociations sur les thèmes suivants :

- la monétisation d'une partie des jours de RTT non consommés (avant fin mars 2008).
- le barème des « congés exceptionnels enfants malades » (avant fin février 2008)
- la Couverture Santé Obligatoire pour les personnels ouvriers et Etam (mai à juin 2008).

CHAPITRE IV – 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 19 décembre 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 des accords du 4 novembre 2003 et du 14 novembre 2007, 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 132-27-2 et sera déposé à ce titre auprès de l'autorité administrative.

CHAPITRE V – DUREE ET DEPOT DE L'ACCORD

Les dispositions du chapitre I , du chapitre III et du chapitre IV du présent accord, conclues pour l'année civile 2008, 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.

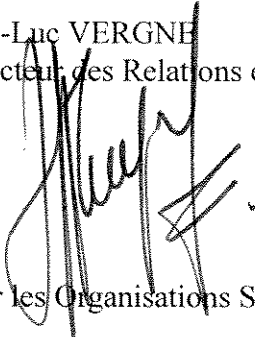
PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES S.A. procédera aux formalités de dépôt, conformément aux dispositions des Articles L 132-10 et R 132-1 du Code du Travail.


em
MR AV

**PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES S.A.
ACCORD SALARIAL 2008**

Pour la Direction de PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES S.A.

Jean-Luc VERGNE
Directeur des Relations et Ressources Humaines



Pour les Organisations Syndicales

CFDT



Monsieur Ricardo MADEIRA

CGT

Monsieur Marcel MERAT

CFE/CGC



Madame Anne VALLERON

FO

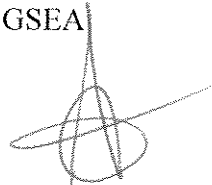


Monsieur Alain SEFTEN

CFTC

Monsieur Franck DON

GSEA



Monsieur Serge MAFFI

Fait à Poissy, le

18 janvier 2008