

PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES S.A.
ACCORD SALARIAL 2001

En application de l'Article L.132-27 du Code du Travail, les Organisations Syndicales et la Direction de PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES S.A., dûment mandatées, se sont réunies le 18 décembre 2000 et les 11 et 12 janvier 2001.

A l'issue de ces négociations, les parties signataires sont convenues pour le personnel de statut PCA des dispositions suivantes pour l'année 2001 :

Article 1 : Augmentations générales

Les salaires de base (35 heures de travail effectif + pauses) des ouvriers et ETAM bénéficient de :

- Une revalorisation de 1% + 140 francs

Cette mesure prendra effet au 1^{er} février 2001.

Article 2 : Augmentations individuelles et ancienneté

L'ensemble des mesures d'évolutions individuelles pour le personnel ouvrier et ETAM s'inscrit pour l'année 2001 dans un budget fixé à 1,40 % (salaire de base + ancienneté).

Par catégories, les mesures prises permettent de répartir le budget des mesures individuelles selon les orientations suivantes :

- 0,75% pour les Agents Professionnels de Fabrication dont :
 - A titre exceptionnel, 0,5% pour tous les APF, à compter du 1^{er} février 2001
 - 0,25% pour les promotions en cours d'année
- 1% pour les Ouvriers Professionnels
- 1,60% pour les ETAM, dont 0,20% pour porter une attention particulière aux techniciens nouvellement embauchés.

Dans ce cadre, les augmentations (hors ancienneté) accompagnant les promotions des APF et les augmentations individuelles (hors ancienneté) pour les autres catégories de personnel ne pourront être inférieures à 100 francs.

Article 3 : Prime de Présence Semestrielle (PPS)

A compter du 1^{er} janvier 2001, le PIEC est supprimé et remplacé par une Prime de Présence Semestrielle dont le règlement est annexé au présent accord. Cette prime sera versée semestriellement en février et en août, et pour la première fois en août 2001.

BC
PB
SN
A
dvr

Pour tenir compte des dispositions actuelles du régime PIEC, il sera procédé à une intégration au salaire de base mensuel de :

- 50 francs pour les ouvriers en journée.
- 90 francs pour les ouvriers en équipe, sans conditions particulières prévues au règlement PIEC.
- 130 francs pour les ouvriers en équipe, avec conditions particulières prévues au règlement PIEC.
- 60 francs pour les ETAM en équipe.

Cette intégration interviendra au 1^{er} février 2001, avec effet rétroactif pour le mois de janvier 2001.

Article 4 : Prime Maîtrise

Le montant de la prime Maîtrise est porté à 400 francs à compter du 1^{er} février 2001.

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

Article 5 : Primes de lancement

Deux primes de lancement seront versées sur l'année 2001 :

- une prime de lancement T5 d'un montant de 370 francs, versée en mars 2001,
- une prime de lancement de 370 francs pour un nouveau véhicule, versée en décembre 2001.

Ces primes seront attribuées aux salariés ayant plus de 3 mois d'ancienneté au moment de l'attribution.

Article 6 : Prime de rentrée

Pour l'ensemble des salariés, il est procédé à une intégration au salaire de base d'une partie de celle-ci, d'un montant de 60 F/mois (sur 13 mois). Cette intégration interviendra au 1^{er} février 2001, avec effet rétroactif pour le mois de janvier 2001.

La prime de rentrée 2001, fixée à 1000 F, sera versée avec la paie du mois d'août, selon les modalités de l'année 2000.

Article 7 : Evolution des primes de poste, de conditions de travail et d'objectif

Les primes de poste, de conditions de travail et d'objectif sont majorées en moyenne de 1,5 % à compter du 1^{er} février 2001.

BC
PB
SN AS

Article 8 : Evolution des primes d'inconvénients d'horaires

Les primes d'inconvénients d'horaires sont majorées en moyenne de 1,5 % à compter du 1^{er} février 2001.

Article 9 : Prime de séances de travail supplémentaires (hors samedis, dimanches et jours fériés)

La prime de séances de travail supplémentaires (hors samedis, dimanches et jours fériés) est portée à 42 F à compter du 1^{er} février 2001.

Article 10 : Médailles d'honneur du travail

La gratification allouée lors de la remise de la médaille du travail est majorée de 50 F sur la part fixe (550 F argent, 700 F vermeil, 850 F or, 1000 F grand or) et de 5 F sur la part liée à l'ancienneté qui passe ainsi à 35 F par année d'ancienneté dans le groupe.

Article 11 : Taux d'embauche

Compte tenu des mesures précitées et de l'harmonisation des salaires d'embauche Région Parisienne et province, le salaire de base d'embauche mensuel (35 heures de travail effectif + pauses) est fixé pour le coefficient 170 points à 7380 F, à compter du 1^{er} février 2001.

Article 12 : Rémunération minimum annuelle garantie

Il est instauré une garantie de rémunération brute annuelle égale à cent mille francs (100.000 F) pour un salarié à temps plein présent toute l'année. Pour l'année 2001, les éventuels compléments individuels seront effectués en début d'année 2002, en comparant la rémunération totale perçue par le salarié en 2001 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 13 : Thèmes spécifiques

Les parties conviennent de se rencontrer dans le courant du 1^{er} semestre 2001 pour évoquer plus spécifiquement les sujets suivants :

- Les conditions et critères de promotions et d'attribution des augmentations individuelles.
- Les critères de prise des congés individuels.
- L'intéressement pour les années 2001, 2002, et 2003.
- La réduction de la diversité des primes de poste avec mises en cohérence et intégrations nécessaires.
- La mise en œuvre de la simplification du bulletin de paie.
- L'Exercice du Droit Syndical.

BC
PB
SN
AB

Article 14 : Dispositions diverses

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

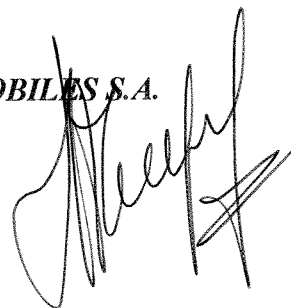
Article 15 : Dépôt

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.

Paris, le 18 janvier 2001

Pour la Direction de PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES S.A.

Jean Luc VERGNE
Directeur des Relations et Ressources Humaines



Pour les Organisations Syndicales

CFDT - Monsieur BOTTAZZI

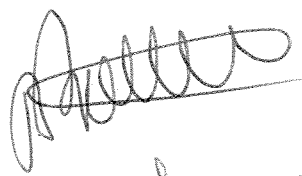

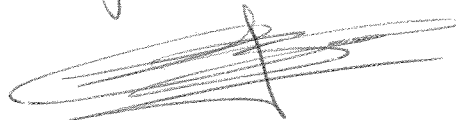
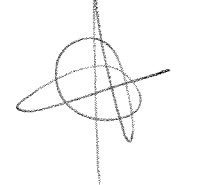
CFE/CGC - Monsieur BEVILACQUA

CFTC - Monsieur BANTZE

CGT - Monsieur MOREAU

CGT/FO - Monsieur SEFTEN

GSEA (SIA/CAT) - Monsieur MAFFI

REGLEMENT DES PRIMES DE PRESENCE SEMESTRIELLES (PPS)

Article 1 : Objet

Le présent système a pour objet de permettre le versement chaque année de deux primes semestrielles en fonction de la présence au travail. Il modifie et remplace toutes les anciennes dispositions relatives au dispositif PIEC : Prime Individuelle Et Congés à partir du 1^{er} janvier 2001.

Article 2 : Champ d'application

Les primes de présence semestrielles s'appliquent à l'ensemble du personnel Ouvrier et Etam de la société PEUGEOT CITROËN AUTOMOBILES qui bénéficient du PIEC actuel, sous réserve d'une année d'ancienneté révolue au dernier jour du mois de paiement. Cette ancienneté est appréciée au sein de l'ensemble des sociétés PSA, PCA et SCEMM.

Article 3 : Dates de versement

Les primes de présence semestrielles sont versées avec la paie des mois de février, et d'août.

La première prime répondant à ces nouvelles règles sera versée avec la paie du mois d'août 2001.

Article 4 : Période de référence – Modalités de versement

Les primes de présence semestrielles sont versées en fonction de périodes de référence de 6 mois

- du 1^{er} janvier au 30 juin pour la prime versée avec la paie d'août
- du 1^{er} juillet au 31 décembre pour la prime versée avec la paie de février de l'année suivante.

Le montant de chaque prime est égal à 4 % d'une assiette définie au 4.1, multiplié par un coefficient de présence défini au 4.2.

4.1 : Assiette de calcul

L'assiette de calcul est constituée par

- le taux de base, la prime d'ancienneté et la prime d'évolution garantie mensuels en vigueur au mois de paiement, calculés au prorata en cas de travail à temps partiel pendant la période de référence
- la moyenne mensuelle des primes effectivement versées durant la période de référence et entrant dans la définition suivante :

- primes liées au cycle horaire auquel le salarié est affecté
- primes de poste, de conditions de travail
- prime maîtrise

BC
PP d'w
S
AS

et donc à l'exclusion notamment

- ❑ des autres primes non mensuelles telles que 13ème mois, primes de lancement, prime de rentrée, et les primes décrites dans le présent règlement
- ❑ des versements à caractère exceptionnel
- ❑ des remboursements de frais (notamment indemnités de transports et de paniers).

4.2 : Coefficient de présence

Le coefficient applicable pour chaque période semestrielle est :

Durée totale des absences durant la période de référence	coefficient
aucune absence	1
jusqu'à 3 jours	0,75
jusqu'à 8 jours	0,5
plus de 8 jours	0

Les absences prises en compte sont les suivantes :

- maladie
- absences résultant d'un accident de trajet
- absences non rémunérées de toute nature.

Article 5 : Dispositions complémentaires

Les réserves PIEC seront versées dans la Réserve Individuelle Indemnisable de chaque salarié concerné, quelle que soit la catégorie Ouvrier, Etam, Cadres.

Ce versement s'effectuera en mars 2001 en même temps que celui des points PIEC acquis en 2000.

Comme pour ces derniers, le choix de l'indemnisation sera proposé avant l'opération de déversement.

BC
PS
57
AB