

**PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES S.A.
ACCORD SALARIAL 2002**

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 14 décembre 2001 et les 17 et 18 janvier 2002.

La redistribution aux salariés d'une partie des résultats auxquels ils ont contribué constitue un axe fort de la politique sociale de l'Entreprise.

Les mesures salariales des années 2000 et 2001 ont concrétisé la volonté d'augmenter le pouvoir d'achat de toutes les catégories de personnel et de réaliser notamment un effort particulier pour les salaires les plus bas.

L'accord salarial 2001 a également institué la Rémunération Minimum Annuelle Garantie afin qu'aucun salaire brut annuel ne soit inférieur à 15.245 euros (100.000 francs).

Pour l'année 2002, cette politique de rémunération est maintenue et prolongée avec une augmentation significative du pouvoir d'achat pour l'ensemble des salariés.

Les incertitudes de la conjoncture économique nécessitent toutefois une approche adaptée. Ainsi, les mesures d'A.G. pour l'année 2002 sont prévues en deux temps.

La Direction a tenu à rappeler que s'inscrivent également dans la politique de rémunération de l'entreprise, l'accord de participation de 1998, l'accord d'intéressement renégocié en 2001 pour la période 2001 - 2003, ainsi que les échanges en cours sur un système de retraite complémentaire, sur l'évolution de carrière des APF et sur l'harmonisation des primes de postes.

A l'issue des négociations, les parties signataires sont donc convenues pour le personnel de statut PCA des dispositions suivantes pour l'année 2002 :

JB
BB
BC
SN
AS
CW

Article 1 : Augmentations générales

Les salaires de base (35 heures de travail effectif + pauses payées) des ouvriers et ETAM bénéficient d'une revalorisation :

- 1,5 % + 10 € à effet du 1^{er} février 2002
- 0,5 % à effet du 1^{er} octobre 2002

Article 2 : Primes de lancement

La stratégie de croissance du groupe s'appuie sur un développement ambitieux des gammes véhicules Peugeot et Citroën. Le plan produit planifié multiplie les lancements, leur fait perdre leur caractère exceptionnel et rend la distinction entre silhouettes principales et dérivées de plus en plus difficile.

L'année 2002 sans lancement principal, et donc sans prime, amène les parties à convenir d'une première intégration dans le salaire mensuel de base d'un montant de 4,5 € équivalent au montant d'une prime de lancement. Cette intégration interviendra au 1^{er} octobre 2002.

Les parties conviennent d'intégrer l'équivalent d'une deuxième prime de lancement, soit 4,5 €, en 2003. De ce fait, il est mis fin aux primes de lancement qui ne correspondent plus au contexte industriel, commercial et international du groupe.

Article 3 : Mesures générales

Compte tenu de ce qui précède, les mesures générales de l'année 2002 sont :

- 1,5 % + 10 € au 1^{er} février 2002
- 0,5 % + 4,5 € au 1^{er} octobre 2002

Article 4 : Augmentations individuelles, promotions et ancienneté

Le budget de mesures individuelles est réparti par catégories selon les orientations suivantes :

- 0,75 % pour les Agents Professionnels de Fabrication

Dans l'attente des résultats de la réflexion engagée sur l'évolution de carrière des APF, les parties conviennent d'appliquer 0,20 % d'A.I. pour tous les APF à compter du 1^{er} février 2002. De ce fait, le budget consacré aux autres A.I. et promotions devient 0,55 %.

Ces autres augmentations individuelles (hors ancienneté) ne pourront être inférieures à 15 €.

VB RB BC AS
SN JLV

- 1 % pour les Ouvriers Professionnels

Dans ce cadre, les augmentations individuelles (hors ancienneté) ne pourront être inférieures à 20 €.

- 1,5 % pour les ETAM (une attention particulière sera portée aux jeunes techniciens et AM diplômés nouvellement embauchés).

Dans ce cadre, les augmentations individuelles (hors ancienneté) ne pourront être inférieures à 30 €.

Compte tenu de ce qui précède, l'ensemble des mesures d'évolutions individuelles pour le personnel ouvrier et ETAM s'inscrit pour l'année 2002 dans un budget fixé à 1,4 % (salaire de base + ancienneté).

Article 5 : Taux d'embauche

A compter du 1^{er} février 2002, le salaire de base d'embauche mensuel (35 heures de travail effectif + pauses payées) est fixé pour le coefficient 170 points à 1.154 €, soit + 2,6 %.

Au 1^{er} octobre 2002, le salaire de base d'embauche mensuel (35 heures de travail effectif + pauses payées) sera porté, pour le coefficient 170 points, à 1.165 €, soit + 3,5 %.

Article 6 : Rémunération minimum annuelle garantie

La garantie de rémunération brute annuelle prévue par l'accord salarial 2001 est maintenue en 2002. Elle est revalorisée de 5 % et est fixée à 16.000 € pour un salarié à temps plein présent toute l'année. Pour l'année 2002, les éventuels compléments individuels seront effectués en début d'année 2003, en comparant la rémunération totale perçue par le salarié en 2002 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 7 : Prime Maîtrise

Le montant de la prime Maîtrise est fixé à 62 € à compter du 1^{er} février 2002.

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.

SB BB BC SA AS JW

Article 8 : Prime de rentrée

La prime de rentrée 2002, fixée à 155 €, sera versée avec la paie du mois d'août, selon les modalités habituelles.

Article 9 : 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 2002.

Article 10 : 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 2002.

Article 11 : 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 fixée à 6,5 € à compter du 1^{er} février 2002.

Article 12 : 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 : 88 € argent, 112 € vermeil, 135 € or, 160 € grand or. Le montant de la part variable est porté à 5,75 € par année d'ancienneté dans le groupe.

Article 13 : Thèmes spécifiques

Les parties conviennent de se rencontrer dans le courant de l'année 2002 pour poursuivre les échanges sur les sujets suivants :

- évolution de carrière des APF
- harmonisation des primes de poste
- retraites surcomplémentaires

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. La revalorisation et le calcul des primes et éléments de rémunération s'effectuent selon les pratiques en vigueur dans l'entreprise.

UB RB BC AS XV
SN

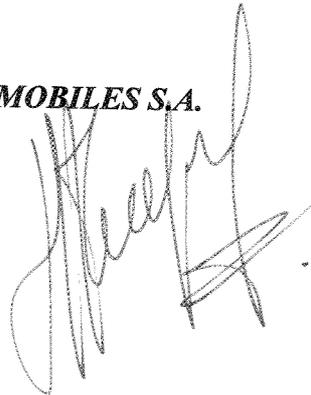
Article 15 : Dépôt

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 28 janvier 2002

Pour la Direction de PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES S.A.

Jean Luc VERGNE
Directeur des Relations et Ressources Humaines

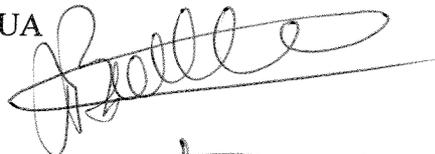


Pour les Organisations Syndicales

CFDT - Monsieur BOTTAZZI



CFE/CGC - Monsieur BEVILACQUA



CFTC - Monsieur BANTZE

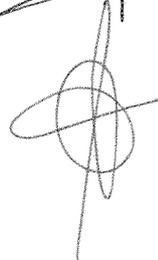


CGT - Monsieur MOREAU

CGT/FO - Monsieur SEFTEN



GSEA - Monsieur MAFFI



UB RB AS