

**PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES S.A.
ACCORD SALARIAL 2003**

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 19 décembre 2002 et les 16 et 17 janvier 2003.

A l'issue de ces réunions, la Direction de PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES S.A. a proposé aux Organisations Syndicales le présent accord. Il s'inscrit dans la continuité de la politique salariale du Groupe qui s'est traduite par une augmentation du pouvoir d'achat depuis quatre ans.


En effet, les accords salariaux des années 2000, 2001 et 2002 ont concrétisé cette volonté au bénéfice de toutes les catégories de personnel et ont réalisé un effort particulier pour les salaires les plus bas.

Pour l'année 2003, cette politique de rémunération est maintenue et prolongée. Mais compte tenu des incertitudes qui pèsent sur l'environnement international, l'accord prévoit de :

- garantir le pouvoir d'achat pour tous, dès le 1^{er} janvier ;
- donner du pouvoir d'achat supplémentaire au 1^{er} juillet si l'activité commerciale du groupe est maintenue ;
- prévoir des garanties si l'activité du 1^{er} semestre est en ralentissement ;
- porter une attention particulière aux salaires des jeunes embauchés, par l'augmentation de la rémunération minimum annuelle garantie et une réévaluation sensible des taux d'embauche.

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, l'accord du 2 mai 2002 sur la mise en place d'un système de retraite supplémentaire, ainsi que les échanges en cours sur l'évolution professionnelle des ouvriers de fabrication et une couverture complémentaire maladie.

A l'issue des négociations, les parties signataires sont donc convenues pour le personnel de statut PCA des dispositions suivantes pour l'année 2003 :

PB SN AS
BC UB 

Article 1 : Augmentations générales

- Les salaires de base des ouvriers et ETAM bénéficient d'une augmentation de 2 % dès le 1^{er} janvier 2003, avec un minimum de 27 euros.

Ce versement s'effectuera de manière rétroactive sur la paie de février 2003.

- Une seconde augmentation de 12 euros interviendra au 1^{er} juillet 2003, si l'activité n'est pas en recul ; c'est-à-dire si le volume des ventes mondiales du Groupe PSA Peugeot Citroën au 1^{er} semestre 2003 est au moins égal à celui du 1^{er} semestre 2002, à savoir 1 657 000 véhicules VM et ED.
- Si l'activité du 1^{er} semestre est en recul (volume de ventes mondiales inférieur à 1.657.000 véhicules au premier semestre 2003) une augmentation de 6 euros interviendra au 1^{er} octobre.

Article 2 : Prime de lancement

Conformément aux dispositions de l'article 2 de l'accord salarial 2002, l'équivalent d'une seconde prime de lancement sera intégré dans le salaire de base mensuel, soit une intégration de 4,5 euros :

- soit au 1^{er} juillet si le volume atteint 1.657.000 véhicules au 1^{er} semestre 2003,
- soit au 1^{er} octobre si ce volume n'est pas atteint.

Cette disposition met donc fin aux primes de lancement qui, comme l'énonce l'accord salarial 2002, 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 2003 pour les ouvriers et Etam, sont :

- 2 % au 1^{er} janvier avec un minimum de 27 euros
- 16,5 euros au 1^{er} juillet, si le volume des ventes mondiales du Groupe au premier semestre 2003 est au moins égal à celui du 1^{er} semestre 2002.
- Dans le cas où le niveau de vente mondial serait inférieur à 1.657.000 véhicules, cette seconde augmentation s'élèverait à 10,5 euros à compter du 1^{er} octobre.

Article 4 : Salaires de base

L'accord du 04 mars 1999 stipule dans son article 2.2 que les 36,75 heures payées correspondent à la rémunération de 35 heures de travail effectif et au paiement de 1,75 heures au titre des pauses.

VB SN AS BC
VB

Sans en modifier le montant, les parties conviennent de simplifier le régime du salaire de base, en intégrant dans la rémunération du temps de travail effectif, les sommes versées au titre de ces pauses.

Applicable au 1^{er} avril 2003, cette disposition est sans incidence sur la nature et le régime des pauses, exclues du temps de travail effectif.

Article 5 : Augmentations individuelles, promotions et ancienneté

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

- 0,8 % pour les Agents Professionnels de Fabrication

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

- 1,1 % pour les ouvriers professionnels

Dans ce cadre, les augmentations individuelles (hors ancienneté) ne pourront être inférieures à 25 euros.

- 1,65 % pour les ETAM

Dans ce cadre, les augmentations individuelles (hors ancienneté) ne pourront être inférieures à 40 euros.

Compte tenu de ce qui précède, l'ensemble des mesures d'évolutions individuelles pour le personnel Ouvrier et Etam s'inscrit pour l'année 2003 dans un budget fixé à 1,5 % (salaire de base + ancienneté).

Article 6 : Rémunération minimum annuelle garantie

La garantie de rémunération brute annuelle prévue par les accords salariaux 2001 et 2002 est maintenue en 2003. Elle est revalorisée de 5 % et est fixée à 16.800 euros pour un salarié à temps plein présent toute l'année. Pour l'année 2003, les éventuels compléments individuels seront effectués en début d'année 2004, en comparant la rémunération totale perçue par le salarié en 2003 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.

PB SA AS
BC
UB

Article 7 : Taux d'embauche

A compter du 1^{er} janvier 2003, le salaire de base d'embauche mensuel est fixé pour le coefficient 170 points à 1.190 euros.

Le niveau de 1.190 euros sera réévalué de 16,5 euros au 1^{er} juillet ou de 10,5 euros au 1^{er} octobre, selon les conditions de ventes mondiales du groupe énoncées à l'article 1.

Article 8 : Prime de rentrée

La prime de rentrée 2003 est fixée à 158 euros et sera versée sur la paie du mois d'août selon les modalités habituelles.

Article 9 : Prime Maîtrise

Le montant de la prime Maîtrise est fixé à 63 euros à compter du 1^{er} février 2003.

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 10 : Evolution des autres primes

- **Primes de poste, de conditions de travail, d'objectif et d'inconvénients d'horaire**

Les primes de poste, de conditions de travail, d'objectif et d'inconvénients d'horaire sont majorées en moyenne de 1,7 % à compter du 1^{er} février 2003.

- **Prime de séances de travail supplémentaire (hors samedis, dimanches et jours fériés)**

La prime de séances de travail supplémentaire est fixée à 6.6 euros à compter du 1^{er} février 2003.

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

Les mesures suivantes sont prises au 1^{er} février 2003.

L'unité d'astreinte est fixée à 13,6 euros.

L'indemnité complémentaire d'appel et de rappel pour les ouvriers et Etam, est fixée à 32 euros.

Pour les Cadres, l'indemnisation forfaitaire d'appel et de rappel est réévaluée dans la même proportion .

AB SA AS
BC
WB ~~AK~~

- **Prime chef de bus**

La prime chef de bus est fixée à 1,5 euros par jour au 1^{er} février 2003.

- **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 : 90 euros pour l'argent, 114 euros pour le vermeil, 137 euros pour l'or et 163 euros pour le grand or.

Le montant de la part variable est porté à 6 euros par année d'ancienneté dans le groupe.

Article 11 : Indemnité de transport région parisienne

Afin d'harmoniser et d'améliorer le système d'indemnisation du transport en région parisienne, les parties conviennent de définir le dispositif suivant au bénéfice des salariés non concernés par l'indemnisation des titres d'abonnements de transports en commun, par l'organisation de transports collectifs par l'entreprise ou par la mise à disposition d'un véhicule société.

- Une indemnisation mensuelle progressive prenant en compte la distance séparant la commune du domicile, de la commune du lieu de travail selon le barème suivant :

- distance inférieure à 2 km :	6 euros
- à partir de 2 km :	7 euros
- à partir de 10 km :	9 euros
- à partir de 20 km :	12 euros
- à partir de 35 et jusqu'à 80 km :	15 euros
- Aucune indemnité ne sera versée pour les personnes ne justifiant pas d'une commune de domicile située à moins de 80 km de la commune de leur lieu de travail.
- La perte éventuellement subie sur les deux premières tranches entre ce nouveau barème et les forfaits précédemment en vigueur sera compensée intégralement dans le salaire de base.
- Ce dispositif prendra effet à compter du 1^{er} avril 2003.

Article 12 : Modalités de calcul du 13^{ème} mois

Les modalités de calcul du 13^{ème} mois (qui peuvent intégrer localement les primes de vacances et de fin d'année lorsqu'elles existent dans les conventions collectives territoriales) ont été précisées et harmonisées lors des opérations de convergence des statuts d'AP et d'AC de 1998. La pratique en a été maintenue depuis lors par PCA.

BB SA AS BC
UB

Le calcul des éléments composant cette prime et les abattements éventuels des parts primes ou taux s'effectuent de manière identique dans l'ensemble de l'entreprise, conformément à cette pratique en vigueur.

Article 13 : Thèmes spécifiques


- Les parties ont constaté que le dispositif contractuel de compensation de pertes de ressources appelé ACCAC était devenu inadapté, car il ne couvrait pas les situations fréquentes de mouvement de personnel de courte durée. Elles conviennent de se rencontrer dans le courant du premier trimestre 2003, sur les principes évoqués au cours de la négociation :
 - La création d'un nouveau système de compensation des pertes de ressources dans le cas de modifications après période de courte durée..
 - La modification du système ACCAC actuel par la redéfinition des conditions d'ancienneté dans le poste.
- Les parties souhaitent également harmoniser entre établissements les primes d'inconvénients d'horaire, tout en tenant compte des dispositions conventionnelles territoriales. Elles conviennent d'échanger sur ce thème dans le courant de l'année 2003.
- Les parties conviennent également de se rencontrer en 2003 pour poursuivre les échanges engagés sur les sujets suivants :
 - évolution de carrière des ouvriers puis des Etam ;
 - couverture complémentaire maladie ;
 - accord d'intéressement et avenant sur le périmètre de la participation.

Article 14 : Dispositions diverses

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.

Article 15 : Dépôt

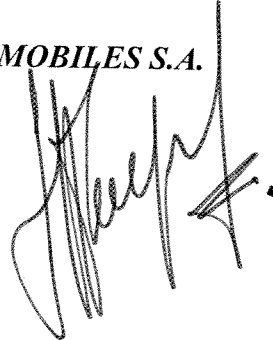
PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES S.A. procèdera aux formalités de dépôt, conformément aux dispositions des Articles L 132-10 et R 132-1 du Code du Travail.

BS 57 AS
BC 
v/s

Paris, le 23 janvier 2003

Pour la Direction de PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES S.A.

Jean Luc VERGNE
Directeur des Relations et Ressources Humaines

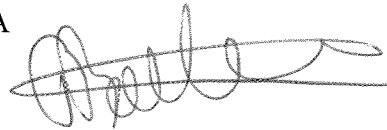


Pour les Organisations Syndicales

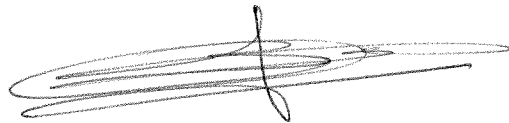
CFDT - Monsieur BOTTAZZI



CFE/CGC - Monsieur BEVILACQUA



CFTC - Monsieur BANTZE



CGT - Monsieur MOREAU

CGT/FO - Monsieur SEFTEN



GSEA - Monsieur MAFFI

