

# PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES S.A.

## ACCORD SALARIAL 2005

Les Organisations Syndicales et la Direction de PEUGEOT CITROËN AUTOMOBILES S.A., dûment mandatées, se sont réunies les 11 et 27 janvier 2005, pour négocier les salaires et les éléments afférents.

A l'issue de ces réunions, la Direction 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 cinq ans.

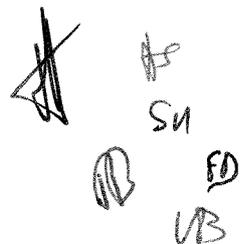
Cette politique de rémunération globale, liée aux résultats de l'entreprise a permis :

- 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 et une réévaluation sensible des salaires d'embauche ;
- 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.

Même si les activités du Groupe sont restées croissantes en 2004, cette progression s'effectue essentiellement hors Europe, avec une pression commerciale accrue sur les prix de ventes et les marges.

Dans ce contexte, la Direction maintient néanmoins la politique salariale, qui a donné lieu à des accords avec les Organisations Syndicales chaque année depuis 2000.

Si la politique est maintenue, ses modalités sont adaptées chaque année, et tiennent également compte de l'évolution de l'indice des prix à la consommation (1,9 % hors tabac en 2004).

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner, including a large stylized signature, and several smaller initials: 'Su', 'ED', and 'VB'.

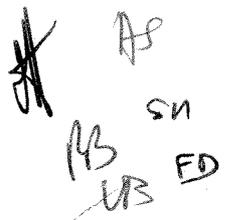
La Direction a tenu à rappeler que s'inscrivent également dans la politique de rémunération de l'entreprise, l'accord d'intéressement, de participation, d'épargne salariale de 2003 et l'accord sur le déblocage anticipé de la participation de 2004, l'accord du 2 mai 2002 sur la mise en place d'un système de retraite supplémentaire, ainsi que les négociations en cours sur l'évolution professionnelle des ouvriers de production et sur la couverture complémentaire santé.

Par ailleurs, les parties entendent 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 du 8 septembre 2004.

L'accord du 4 novembre 2003 relatif au développement de l'emploi féminin a déjà fait l'objet d'un premier bilan d'application pour sa première année de mise en œuvre.

La réunion de la commission de suivi du 6 décembre 2004, a permis de faire apparaître des résultats en net progrès et une dynamisation de l'évolution professionnelle des femmes dans l'entreprise. Ces progrès doivent être poursuivis en 2005.

A l'issue des négociations, les parties signataires sont donc convenues, pour le personnel ouvriers et ETAM de statut PCA, des dispositions suivantes pour l'année 2005.

Handwritten initials and signatures in the bottom right corner, including a large signature, 'AB', 'SN', 'ED', 'LB', and 'UB'.

## CHAPITRE I - DISPOSITIONS SALARIALES

### Article 1 : Augmentations générales

Il est attribué 2,2 % d'augmentation générale au 1<sup>er</sup> mars 2005 pour tous les ouvriers et ETAM, sur la tranche du salaire de base comprise entre 0 et 1.800 €.

Il est garanti, en tout état de cause, que l'augmentation générale de la totalité des salaires de base ne sera pas inférieure à 1,9 %.

Les agents professionnels de fabrication bénéficieront d'une augmentation générale complémentaire de 0,25 % au 1<sup>er</sup> mars 2005 (grâce à l'affectation d'une partie du budget d'augmentation individuelle).

### Article 2 : Augmentations individuelles et promotions.

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

- 0,65 % pour les Agents Professionnels de Fabrication  
La mesure individuelle ne sera pas inférieure à 20 €.
- 1 % pour les ouvriers professionnels  
La mesure individuelle ne sera pas inférieure à 25 €.
- 1,5 % pour les ETAM  
La mesure individuelle ne sera pas inférieure à 40 €.

### Article 3 : Salaire d'embauche

A compter du 1<sup>er</sup> mars 2005, le salaire de base d'embauche mensuel est fixé pour le coefficient 170 points à 1.268 € (35 H. TTE).

### Article 4 : Rémunération minimale annuelle garantie

La rémunération minimale annuelle garantie est portée à 18.050 € pour un salarié à temps plein présent toute l'année.

Pour l'année 2005, les éventuels compléments individuels seront effectués en début d'année 2006, en comparant la rémunération totale perçue par le salarié en 2005 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 5 : Prime Maîtrise et prime aspirant Maîtrise**

Le montant de la prime Maîtrise est fixé à 65,5 € à compter du 1<sup>er</sup> mars 2005.

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 6 : Evolution des autres primes**

#### **- Primes de poste, primes et indemnités de conditions d'horaire, d'objectif et d'inconvénients d'horaire**

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 l'accord du 22 octobre 2004, sont majorés en moyenne de 1,5 % à compter du 1<sup>er</sup> mars 2005.

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

La prime de séances de travail supplémentaire est fixée à 6,80 € à compter du 1<sup>er</sup> mars 2005.

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

Les mesures suivantes sont prises au 1<sup>er</sup> mars 2005.

L'unité d'astreinte est fixée à 14,20 €.

L'indemnité complémentaire d'appel et de rappel est fixée à 33,50 €.

#### **- Prime chef de bus**

La prime chef de bus est fixée à 1,56 € par jour au 1<sup>er</sup> mars 2005.

#### **- 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 : 105 € pour l'argent, 130 € pour le vermeil, 152 € pour l'or et 190 € pour le grand or.

Le montant de la part variable est fixé à 6,5 € par année d'ancienneté dans le groupe.

AS  
SN  
FD  
LB

### **Article 7 : Prime de rentrée**

La prime de rentrée 2005 est fixée à 164 € et sera versée sur la paie du mois d'août, selon les modalités habituelles.

### **Article 8 : Prime équipiers de seconde intervention**

Certains salariés sont en plus de leur métier habituel, rattachés au dispositif incendie de leur établissement.

Nommés équipiers de seconde intervention, ils bénéficient d'une formation spécifique et permettent une maîtrise plus rapide d'un incendie. Ils viennent renforcer les équipes des sites pour lesquels les services incendie sont en effectif réduit.

Ces salariés bénéficieront, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005, d'une prime lorsqu'ils sont soumis à une disponibilité particulière durant leur temps de travail. Elle consiste en une mise à disposition du service incendie en cas d'appel.

Cette prime mensuelle est fixée à 15 €.

## **CHAPITRE II - EVOLUTIONS DES MODALITES DE CALCUL DU « TREIZIEME MOIS »**

### **Article 1 : Evolution des modalités de calcul du « treizième mois »**

Les modalités de calcul de la prime de « treizième mois » (qui peut 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'Automobiles Peugeot et d'Automobiles Citroën en 1998.

Des nouvelles modalités sont définies afin de mettre en oeuvre deux périodes de référence positionnées sur l'année civile et de simplifier les modalités de calcul du treizième mois reposant sur les sommes perçues au cours de la période de référence.

- Périodes de référence.

Le personnel ouvrier et ETAM bénéficie d'un complément de salaire dénommé « treizième mois ».

La période de référence servant au calcul de la première partie de cette prime s'établit du 1<sup>er</sup> janvier au 30 juin. Elle est versée avec la paie de juin.

La période de référence servant au calcul de la seconde partie de la prime s'établit du 1<sup>er</sup> juillet au 31 décembre. Elle est versée avec la paie de décembre.

- Montant de la prime

Le montant de chacune des deux parties de la prime est égal à 1/12<sup>ème</sup> d'une somme composée :

- des versements effectués, au cours de la période de référence, au titre du taux de base, de la prime d'ancienneté et de la Prime d'Evolution Garantie (PEG) ;
- auxquels s'ajoutent :
  - . les versements effectués, au cours de la même période de référence, au titre des primes liées au poste et au régime de travail,
  - . les indemnités d'absences assimilées à du temps de travail effectif durant la période de garantie employeur pour la maladie, la maternité, le congé paternité, l'accident du travail et la maladie professionnelle,
  - . les rémunérations reconstituées en cas de congé de formation économique sociale, et syndicale et de chômage partiel.

Les éléments de rémunération et les remboursements de frais exclus du calcul antérieur de la prime « treizième mois » le sont également de ce calcul .

- Dispositions particulières

Un acompte sera mis en œuvre pour le versement de la prime correspondant à la période de référence de juillet à décembre.

Celui-ci sera de 7 % de la rémunération servant de base au calcul de la prime cumulée sur la période de juillet à novembre. Il sera versé avec la paie de novembre.

La première période de référence pour l'application du présent dispositif sera celle du 1<sup>er</sup> juillet au 31 décembre 2005, pour le calcul du deuxième versement de l'année.

## Article 2 : Intégration dans le salaire de base

Le nouveau mode de calcul du « treizième mois » pouvant être légèrement défavorable, notamment en cas d'augmentation au cours de la période de référence, il est procédé, au 1<sup>er</sup> mars 2005, à une intégration de 0,08 % dans le salaire de base de tous les ouvriers et ETAM.

AS  
 SN  
 FD  
 LB

### **CHAPITRE III – INDEMNISATION DE LA MALADIE, DES ACCIDENTS DE TRAVAIL ET DE TRAJET DES SALARIES AYANT MOINS D'UN AN D'ANCIENNETE**

Entre six mois et un an d'ancienneté, les salariés ayant à faire face à une maladie, un accident du travail ou du trajet survenant à partir de six mois de présence, bénéficient, en l'absence d'indemnisation conventionnelle, d'une indemnité qui leur est versée selon les modalités suivantes :

- du 16<sup>ème</sup> jour au 30<sup>ème</sup> jour d'arrêt : 5,10 € par jour d'arrêt,
- du 31<sup>ème</sup> jour au 75<sup>ème</sup> jour d'arrêt : 10,20 € par jour d'arrêt.

### **CHAPITRE IV – TEMPS DE DEPLACEMENT**

La Direction s'engage à réexaminer les temps de déplacement entre les différents sites du groupe, servant au calcul de l'indemnisation des heures de voyage.

### **CHAPITRE V – PRIME DE PRESENCE SEMESTRIELLE ET PRIME DE RENTREE**

La direction proposera d'examiner, au cours de prochaines négociations les règles et conditions de versement de la Prime de Présence Semestrielle, ainsi que de la prime de rentrée.

### **CHAPITRE VI – DUREE ET DEPOT DE L'ACCORD**

Les dispositions du chapitre I du présent accord, conclu pour l'année civile 2005, relève de la négociation obligatoire prévue à l'article L 132 .27 du Code du Travail. Celles retenues dans le chapitre II et III 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 et différentes, antérieurement en vigueur au sein de PCA, relatives aux points abordés dans cet accord.

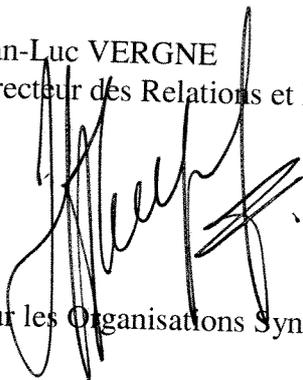
PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES S.A. procédera aux formalités de dépôt, conformément aux dispositions des Articles L 132-10 et R 132-1 du Code du Travail.

*Handwritten signatures and initials:*  
 [Signature] SN AP UB  
 RB ED

**PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES S.A.  
ACCORD SALARIAL 2005**

Pour la Direction de PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES S.A.

Jean-Luc VERGNE  
Directeur des Relations et Ressources Humaines



Pour les Organisations Syndicales

CFDT

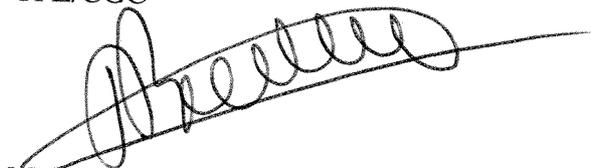


Monsieur Vincent BOTTAZZI

CGT

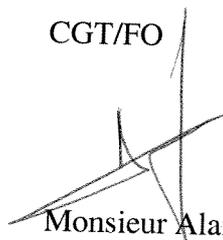
Monsieur Marcel MERAT

CFE/CGC



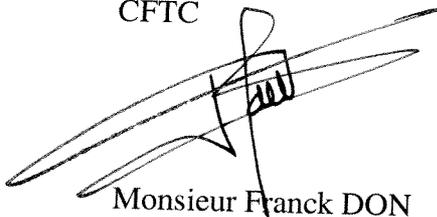
Monsieur Pierre BEVILACQUA

CGT/FO



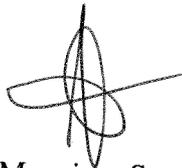
Monsieur Alain SEFTEN

CFTC



Monsieur Franck DON

GSEA



Monsieur Serge MAFFI

Fait à Poissy, le 4 février 2005