

**ACCORD TRANSITOIRE DE CONVERGENCE
DES STATUTS DU GROUPE
- PERIMETRE AC -**

Entre les soussignés :

- La Société Automobiles CITROEN

d'une part,

- et les Organisations Syndicales :

C.F.D.T.
C.F.E./C.G.C.
C.F.T.C.
C.G.T./F.O.
C.G.T.
S.N.I.S.C./C.S.L.

d'autre part.

MB
DD
VGR
JL
JPG

PREAMBULE

Notre métier, l'automobile, est chaque jour plus difficile. Pour y réussir il faut nous mobiliser, tous ensemble, de toutes nos forces. Les fluctuations des ventes, l'augmentation des capacités de production des entreprises du secteur, conjuguées à une concurrence accrue des marchés automobiles, rendent vitale l'évolution des organisations et des comportements au sein du Groupe PSA-PEUGEOT-CITROEN.

Face à ces défis, le Groupe possède des atouts majeurs. Ceux-ci doivent permettre de retrouver rapidement les voies de la rentabilité et de l'innovation par la réforme déjà entreprise de l'appareil technico-industriel.

La réforme des structures ne peut constituer la seule réponse aux impératifs de croissance. Le rapprochement des statuts des salariés des entreprises automobiles du Groupe s'inscrit également dans cette perspective. Il traduit l'implication de chacun dans le développement de l'entreprise dont il contribue à assurer la pérennité.

Le présent accord constitue une phase transitoire de convergence destinée à harmoniser les dispositions relatives aux droits individuels des salariés.

En facilitant la mobilité au sein d'un périmètre agrandi, il doit permettre de concilier les impératifs de l'entreprise avec les aspirations des salariés dont les perspectives d'évolutions de carrière se trouvent élargies.

Les points relatifs aux relations collectives, et notamment aux classifications et aux mécanismes de promotion, feront l'objet d'une réflexion ultérieure et de négociations avec les partenaires sociaux. Ces futures négociations devront notamment prendre en compte l'influence des nouvelles organisations et métiers issus des plates-formes, ainsi que définir de nouvelles règles communes de gestion et de promotion sociale.

Dans le souci de trouver les réponses adaptées aux défis posés par l'évolution du marché automobile et afin de concilier ceux-ci avec un statut qui réponde au mieux aux attentes des salariés, les parties signataires conviennent de mettre en oeuvre, dans le respect des obligations légales et conventionnelles applicables, les dispositions suivantes.

MB
D. J.
S. R.
B. W.
JPG

Chapitre 1 : Champ d'application et entrée en vigueur

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel d'Automobiles Citroën. Il sera fait mention des dispositions s'appliquant uniquement aux personnels Cadre et Cadre CITROEN au sein de chaque article concerné.

A défaut de dispositions contraires spécifiques précisées aux articles ci-après, il entrera en vigueur le 1er janvier 1999.

Les dispositions du présent accord porteront révision des clauses contraires des accords collectifs antérieurs, conformément aux dispositions légales en vigueur et notamment des articles L132.7 et L132.8 du Code du Travail. Chacun des articles ci-après précisera, le cas échéant, les éventuelles révisions des dispositions conventionnelles antérieures.

1113
D.D.
L.S.
R.
JPG

Chapitre 2 : Compléments conventionnels de rémunération

En fonction de leurs statuts, les salariés qui entrent dans le champ d'application du présent accord peuvent prétendre au bénéfice des primes et gratifications suivantes dès lors qu'ils réunissent l'ensemble des conditions préalables à leur versement.

Article 2.1 : Prime d'ancienneté et prime d'évolution

Il est créé une prime d'évolution garantie (PEG) destinée à assurer une continuité dans la croissance des rémunérations des salariés comptabilisant plus de 20 ans d'ancienneté.

Cette prime ajoutée à la prime d'ancienneté applicable régionalement constituera une somme globale évoluant selon le barème suivant :

de 20 à 24 ans d'ancienneté :	17,5 % du salaire minimum hiérarchique de la convention collective applicable.
de 25 à 29 ans :	20 % du salaire minimum hiérarchique de la convention collective applicable.
à partir de 30 ans :	22,5 % du salaire minimum hiérarchique de la convention collective applicable.

Afin d'uniformiser les structures des salaires du personnel, pour les salariés comptabilisant plus de 20, 25 ou 30 ans d'ancienneté à la date d'entrée en vigueur du présent accord, le montant de cette prime d'évolution garantie sera déduit de leurs appointements de base.

Le salaire net perçu par le salarié concerné par cette mesure ne devra subir aucun abattement du fait de cette modification de la structure de son salaire.

Après cette modification de la structure du salaire, l'évolution de la PEG s'effectuera sans imputation sur les appointements de base selon les conditions et barème énoncés au présent article, hormis les réajustements prévus à l'article 5.10 du présent accord.

Par exemple, un salarié ayant acquis avant le 1er janvier 1999 24 années d'ancienneté, verra la PEG s'imputer en totalité sur ses appointements de base. Au 1er février 1999, ayant acquis 25 années d'ancienneté, sa PEG évoluera de 2,5% sans imputation sur les appointements de base.

113
D.D.
SG
JPG

Pour l'établissement de Charleville, compte tenu des dispositions spécifiques de la convention collective régionale applicable, l'évolution de la garantie due au titre de la Prime d'Evolution Garantie ne sera applicable qu'à compter de la 25ème année d'ancienneté.

Article 2.2 : Primes de vacances et de fin d'année du personnel ouvrier et ETAM dites « treizième mois »

Le personnel ouvrier et ETAM bénéficie de deux compléments de salaire dénommés prime de vacances et prime de fin d'année formant un treizième mois.

La première est versée avec la paie de juin. La période de référence servant à son calcul s'établit du 1er décembre au 31 mai précédant immédiatement le mois de versement.

La seconde est versée avec la paie de novembre. La période de référence servant à son calcul s'établit du 1er juin au 30 novembre précédant immédiatement le mois de versement.

Le montant de chacune de ces primes est égal à 50 % d'une somme composée comme suit. L'assiette de calcul de chaque prime est égale au fixe mensuel du mois de versement, qui est constitué des appointements de base, de la prime d'ancienneté et éventuellement de la Prime d'Evolution Garantie, lorsque celle-ci est due.

A cette somme s'ajoute la moyenne des primes liées au poste et au régime de travail, versée pendant la période de référence.

Sont exclus de cette assiette tous les paiements ayant un caractère de remboursement de frais ou correspondant à la rémunération d'un événement exceptionnel ou lié à une fluctuation d'activité et notamment le paiement des heures supplémentaires. Les primes de vacances et de fin d'année sont également exclues de cette assiette.

Le calcul se fera prorata temporis en cas d'embauche ou de résiliation du contrat de travail pendant la période de référence.

Ces primes se substituent aux primes dites de vacances et de fin d'année prévues à l'article 3.6 de l'accord d'entreprise du 26 mai 1994.

MB
D.D.
J.F.
J.F.G.

Article 2.3 : Demie mensualité du personnel cadre dite « prime de vacances »

La notion de personnel cadre s'entend des ingénieurs, cadres et cadres CITROEN.

La prime dite « de vacances » des cadres pourrait être versée de manière différente à partir de l'exercice 1999, et ce d'une manière identique pour les différentes entités du groupe PSA. Une réflexion en ce sens vient d'être lancée par la direction générale de PSA, et sera présentée avant la fin de l'année 1998 aux organisations syndicales.

Article 2.4 : Médailles du travail

Le personnel auquel est décerné une médaille d'honneur du travail après vingt, trente, trente-huit, quarante-trois années de services bénéficiera, à l'occasion de chaque remise de médaille d'une gratification dont le montant est fixé dans l'avenant relatif aux clauses financières du présent accord.

Des dispositions particulières seront prises par la hiérarchie afin de permettre une meilleure disponibilité des intéressés le jour de la remise de la médaille du travail.

A compter du 1er janvier 1999, les dispositions du présent article se substitueront à celles de l'article 4.4 de l'Accord d'Entreprise d'Automobiles Citroën du 26 mai 1994.

Article 2.5 : Allocation de garde d'enfant

L'allocation de garde d'enfant est supprimée à compter des situations nées au 1er janvier 1999. Les personnels bénéficiaires de cette allocation avant le 31 décembre 1998 ou pour les parents dont le droit est né avant cette date, resteront bénéficiaires des mesures prévues à l'article 4-1-B de l'accord d'entreprise du 25 mai 1994 pour les montants fixés à l'article 4-1 de l'avenant du 1er mai 1996 sur les clauses financières.

MB
D.D
J.G
J.W
J.BB

Chapitre 3 : Dispositions relatives à certaines modalités d'aménagement du temps de travail.

Article 3.1 : Congés supplémentaires d'ancienneté

Au titre de leur ancienneté, les salariés de l'Entreprise, sans distinction de coefficient, bénéficieront de jours de congés supplémentaires dans la limite et conditions suivantes.

L'ancienneté est appréciée au 31 mai de l'année de référence, il s'agit de l'ancienneté dans le groupe quel que soit le statut.

Pour les ouvriers et ETAM

de 1 à 4 ans = 0 jour
de 5 à 9 ans = 1 jour
de 10 à 14 ans = 2 jours
de 15 à 19 ans = 3 jours
de 20 à 24 ans = 4 jours
de 25 à 29 ans = 5 jours
de 30 ans à plus = 6 jours

Pour le personnel IC - Cadres Citroën

1 année d'ancienneté et âgé de 30 ans au moins = 2 jours
2 ans sans condition d'âge = 2 jours
2 ans et âgé de 35 ans au moins = 4 jours
5 ans sans condition d'âge = 4 jours
10 ans sans condition d'âge = 5 jours
20 ans sans condition d'âge = 6 jours

L'acquisition des jours de congés supplémentaires dus au titre de l'ancienneté s'applique aux salariés en temps partiel, sous la forme suivante :

Les salariés travaillant par demi-journée tous les jours, verront le nombre de jour auquel ils peuvent prétendre maintenu. La valeur de la rémunération d'une journée est réduite de moitié.

Les salariés travaillant par journée entière (1 jour sur 2, 1 semaine sur 2...), verront le nombre de jours de congé d'ancienneté réduit en fonction du % d'activité. Le total des jours est arrondi à l'entier supérieur.

MB

2.5
JPG

JPG

Lorsque deux conjoints travaillent dans l'entreprise, ils bénéficient l'un et l'autre du congé supplémentaire le plus long, même si la condition d'ancienneté n'est pas remplie par l'un d'eux. Pour le conjoint dont la condition d'ancienneté n'est pas remplie, le congé n'est rémunéré que dans la limite de ses droits.

Les journées de congés supplémentaires d'ancienneté peuvent être accolées à des jours fériés ou à titre exceptionnel aux congés principaux ou de cinquième semaine après autorisation expresse de la hiérarchie et avec un délai de prévenance de un mois au moins.

Les journées de congés supplémentaires d'ancienneté pourront être prises les jours habituellement travaillés par les intéressés dans la mesure où le total des absences du service ou de l'atelier n'excède pas 10 % de l'effectif et si les nécessités de service ou de production le permettent.

Les dispositions du présent article entreront en vigueur au 1er janvier 1999. A cette date le bénéfice des jours d'ancienneté déjà acquis par chaque salarié dans l'ancien dispositif sera maintenu.

A compter du 1er janvier 1999, les dispositions du présent article se substitueront à celles de l'article 2.12-A de l'accord d'entreprise du 26 mai 1994.

3.2 : Congés supplémentaires pour événements familiaux

Les membres du personnel bénéficieront des congés rémunérés suivants :

Décès du conjoint, du père, de la mère, du tuteur légal ou d'un enfant :

3 jours

Décès d'un beau-parent, d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, d'un grand-père, d'une grand-mère, d'un petit-enfant :

2 jours

Décès d'une tante, oncle, neveu ou cousin germain :

1 jour

Hospitalisation du conjoint ou d'un enfant :

1 jour

Celui-ci pourra être pris au gré de l'intéressé à l'occasion de l'hospitalisation, soit en une fois, soit en deux demi-journées. Le principe est applicable au cas d'hospitalisation ambulatoire.

Après 6 mois d'ancienneté

Mariage du salarié : **une semaine**

Après un an d'ancienneté

Mariage d'un enfant : **2 jours**

MB
D.D
JPG

A l'occasion d'un changement de domicile accompagné d'un déménagement de mobilier, mais à l'exclusion du départ d'un foyer ou d'un hôtel, le personnel bénéficiera de **1 jour** de congé sur présentation des pièces justificatives.

Lorsque deux conjoints travaillent dans l'Entreprise, ils bénéficient l'un et l'autre du congé exceptionnel le plus long, même si la condition d'ancienneté n'est pas remplie par l'un d'eux. Pour le conjoint dont la condition d'ancienneté n'est pas remplie, le congé n'est rémunéré que dans la limite de ses droits.

Pour les salariés travaillant à temps partiel, les droits relatifs aux congés pour événements familiaux sont maintenus comme pour un horaire à temps complet. Cependant, ces congés doivent être pris au moment où à l'occasion de l'événement. Si celui-ci survient pendant une période de repos du salarié, il n'y aura pas lieu de donner ces congés.

Par exception les congés mariage ou naissance pourront être décalés par rapport à l'événement.

Pour les congés décès, ceux-ci pourront être pris de manière fractionnée par journées entières.

Congé et indemnisation liés au travail du parent chargé de famille :

Il sera accordé au parent chargé de famille travaillant dans l'Entreprise, sur présentation d'un certificat médical, un congé sans solde pour soigner un enfant malade âgé de moins de 16 ans. Pendant ce congé, le parent chargé de famille ayant un an d'ancienneté percevra la moitié de sa rémunération pendant au maximum 5 jours ouvrés par année civile, sous condition que le certificat médical atteste que l'état de santé de l'enfant nécessite une présence constante et que celui-ci soit âgé de moins de 12 ans. Si les deux parents sont salariés d'Automobiles CITROEN, le congé sera pris soit par la mère, soit par le père.

Le versement des indemnités mensuelles de garde d'enfant sera interrompu à compter de l'entrée en vigueur du présent accord. Les mères de famille qui en bénéficiaient avant cette date continueront à percevoir l'indemnité jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant.

Les jours de congés exceptionnels résultant de l'application du présent article ne pourront se cumuler avec ceux prévus par des dispositions légales ou conventionnelles : seule la solution la plus avantageuse pour le salarié sera retenue.

Les dispositions du présent article entreront en vigueur le 1er janvier 1999. A cette date, elles se substitueront aux dispositions des articles 2.12-B et 4.1. de l'accord d'entreprise du 26 mai 1994.

MB
D.D.
JPG

3.3 : Plan Individuel d'Epargne Congés (PIEC)

Afin de permettre au salarié d'acquies, sous certaines conditions, des congés supplémentaires et de les «capitaliser» en vue d'une utilisation ultérieure, il est créé, au bénéfice des personnels ouvriers et ETAM, un Plan Individuel d'Epargne Congés.

Les points restant acquis par les salariés au titre de l'ancien accord PIAC sont automatiquement transférés au nouveau Plan Individuel d'Epargne Congés.

Les modalités d'acquisition et d'utilisation des droits sont précisées dans un règlement annexé au présent accord. Celui-ci entrera en vigueur le 1er janvier 1999. A cette date la décision unilatérale de l'employeur relative à la Prime de Continuité de Service sera abrogée.

Il est alloué, et dès le 1er janvier 1999, une journée PIEC à l'ensemble du personnel concerné. Cette journée est définitivement acquise quelles que soient les conditions réelles d'exécution du contrat pendant l'exercice 1999. Cette disposition n'est valable que pour l'exercice 1999.

Cette journée sera considérée comme équivalent à 700 points.

3.4. : Indemnités de départ à la retraite

Les montants des indemnités de départ à la retraite, fixées en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise, sont les suivants :

Pour le personnel ouvriers et ETAM

de 2 à 9 ans	1/10 de mois du salaire mensuel moyen par année d'ancienneté,
de 10 à 14 ans	2 fois le salaire mensuel moyen,
de 15 à 19 ans	2,5 fois le salaire mensuel moyen,
de 20 à 24 ans	3 fois le salaire mensuel moyen,
de 25 à 29 ans	3,5 fois le salaire mensuel moyen,
de 30 à 34 ans	4 fois le salaire mensuel moyen,
de 35 à 39 ans	4,5 fois le salaire mensuel moyen,
de 40 à 45 ans	5 fois le salaire mensuel moyen.

Pour le personnel IC, Cadre Citroën

de 5 à 9 ans	1 mois de salaire + 1/5 de mois par année d'ancienneté au-delà de 5 ans,
de 10 à 19 ans	2 mois + 1/10 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans,
de 20 à 29 ans	3 mois + 1/10 de mois par année d'ancienneté au-delà de 20 ans,
de 30 à 39 ans	4 mois + 1/10 de mois par année d'ancienneté au-delà de 30 ans,
40 et plus	5 mois.

MB
D.D.
JPG

MB
D.D
5
Q
W
/

Chapitre 4 : Prévoyance complémentaire des Ouvriers et ETAM

Bénéficier d'une couverture prévoyance adaptée au besoin de chacun est une sécurité à laquelle chaque salarié peut prétendre pour lui et pour sa famille.

Le présent chapitre comporte des améliorations concrètes et propose des garanties plus avantageuses pour chacun des salariés. En effet, les risques invalidité permanente et incapacité temporaire sont désormais couverts.

La mise en place d'un nouveau dispositif de prévoyance global favorisera la stabilité des équilibres généraux des contrats et la situation de chaque salarié. Ce régime a un caractère collectif et se veut un progrès en termes de couverture sociale.

Article 4.1 : Bénéficiaires

Sont bénéficiaires du présent accord, sans condition d'ancienneté, l'ensemble des salariés ouvriers et ETAM d'Automobiles Citroën. Les catégories ouvriers et ETAM sont réparties en deux catégories définies de la façon suivante :

- La catégorie dite «*Maîtrise*» comprend :

Les salariés ETAM du coefficient 225 inclus aux salariés du coefficient 305 inclus.
Les salariés ouvriers avec un coefficient supérieur ou égal à 225.

- La catégorie *Ouvriers / Employés* comprend :

Les salariés ouvriers et ETAM avec un coefficient inférieur à 225 dans la nouvelle classification de la métallurgie définie dans l'accord national du 21 juillet 1975.

Les garanties seront modulées en fonction des catégories professionnelles.

Tout salarié bénéficie du présent régime dès lors qu'il perçoit une rémunération de l'Entreprise soit au titre de son activité, soit au titre du régime de prévoyance de base d'Automobiles Citroën ou dès lors qu'il bénéficie d'une indemnisation de la sécurité sociale au titre de son activité chez Automobiles Citroën.

12B
D.D.
JPG

Article 4.2 : Financement du régime et répartition des cotisations

Les cotisations destinées au financement du contrat de garanties collectives seront prises en charge par l'entreprise et les salariés dans les conditions suivantes :

- une cotisation mensuelle à la charge du salarié,
- une cotisation mensuelle à la charge de l'employeur.

4.2-1 Caractère obligatoire du système de garantie.

L'adhésion est obligatoire. Elle résulte de la signature du présent accord par les organisations syndicales représentatives. Elle s'impose dans les relations individuelles de travail. Les salariés ne pourront s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations.

4.2-2 Evolution ultérieure de la cotisation.

Il est expressément convenu que l'obligation du présent chapitre se limite au seul paiement des cotisations rappelées à l'Annexe Financière pour les montants et les taux arrêtés à cette date. En aucun cas, Automobiles Citroën ne s'engage sur les prestations définies à l'Annexe Financière, qui relèvent de la seule responsabilité des organismes assureurs.

Par conséquent, en cas d'augmentation des cotisations dues notamment à un changement de législation ou à une évolution négative du nombre de sinistres rapportés aux primes, l'obligation d'Automobiles Citroën sera limitée au paiement de la seule cotisation patronale définie à l'Annexe Financière. Toute augmentation de cotisations, sauf celle résultant des clauses d'indexation, fera l'objet d'une nouvelle négociation et d'un avenant du présent chapitre.

A défaut d'accord, ou dans l'attente de sa signature, les prestations seront réduites proportionnellement par les organismes de prévoyance de telle sorte que le budget de cotisations défini ci-dessus suffise au financement du système de garantie.

Article 4.3 : Prestations

Les différentes dispositions générales définissant le détail des garanties et des prestations du nouveau régime de prévoyance complémentaire sont exposées à l'article 2 de l'Annexe Financière au «Chapitre Prévoyance».

MB

D.D.

JPG

JPG

Article 4.4 : Obligation d'information

4.4-1 Information individuelle

En sa qualité de souscripteur, Automobiles Citroën remettra à chaque salarié et à tout nouvel embauché une notice d'information détaillée résumant notamment les garanties et leurs modalités d'application.

4.4-2 Information collective

Conformément à la loi, le comité central d'entreprise sera informé et consulté préalablement à toute modification des garanties de prévoyance. Chaque année le comité central d'entreprise pourra avoir connaissance du rapport annuel des assureurs sur les comptes de la convention d'assurance des prestations prévues au présent chapitre.

Article 4.5 : Durée

Ce chapitre Prévoyance est conclu, à titre transitoire, pour une durée d'un an à compter du 1er janvier 1999.

Ces nouvelles dispositions annulent et remplacent tout système collectif antérieur en vigueur pour les catégories professionnelles concernées par le présent chapitre.

Faute de dénonciation totale ou partielle par une des parties signataires par lettre recommandée avec un préavis de 3 mois avant l'échéance, ce chapitre Prévoyance fera l'objet d'une tacite reconduction.

La résiliation par le pôle des coassureurs des contrats le liant à Automobiles Citroën emportera de plein droit caducité du présent chapitre par disparition de son objet.

Conformément à l'article L 912.3 du code de la sécurité sociale, en cas de changement d'organisme assureur, les rentes en cours de service continueront d'être revalorisées selon le même mode que le contrat précédent. Les garanties décès seront également maintenues au profit des personnes bénéficiant des prestations incapacité-invalidité à la date d'effet de la résiliation du contrat d'assurance. Dans ce cas, la revalorisation des bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès est au moins égale à celle déterminée par le contrat de l'organisme assureur qui a fait l'objet d'une résiliation. Les prestations décès, lorsqu'elles prennent la forme d'une rente, continuent d'être revalorisées après la résiliation du contrat de garanties collectives.

1/12B
D.D.
JPG
JPG

Chapitre 5 : Dispositif transitoire relatif aux classifications professionnelles

A compter de la signature du présent accord l'ensemble des dispositions des accords de classifications du 9 octobre 1984, modifié par avenant du 2 novembre 1987, du 30 mai 1991 sont suspendues jusqu'à la reprise de négociations dans le cadre du nouveau périmètre de sociétés et au plus tard le 1er janvier 2000, à l'exception des mesures énoncées au présent chapitre.

Article 5.1 : Filières professionnelles

Il est créé à compter de la signature du présent accord de nouvelles filières professionnelles pour les personnels ouvrier et ETAM.

La filière ouvrier de fabrication décrite à l'article 12 de l'accord de classification du 30 mai 1991 est remplacée par deux filières dénommées filière des agents professionnels de fabrication et filière des ouvriers professionnels de production.

La filière maintenance travaux neufs et assimilés est remplacée par une filière dénommée filière des ouvriers professionnels de maintenance, d'outillage et de services.

La filière des administratifs et des techniciens est remplacée par deux filières l'une dénommée administratifs et l'autre techniciens, la filière maîtrise conserve la même appellation.

L'évolution des deux réseaux de filière et les nouvelles appellations sont décrites à l'annexe I du présent accord.

Article 5.2 : Suppression du coefficient 175

A compter du 1er janvier 1999 il n'y aura plus de promotion professionnelle au coefficient 175, ce coefficient étant supprimé dans les trois nouvelles filières de la catégorie ouvrier.

Article 5.3 : Description de la filière des agents professionnels de fabrication

La filière des agents professionnels de fabrication est composée des personnels dont l'activité professionnelle concerne la fabrication du produit ou ses activités annexes et s'exerce généralement à partir de gammes de travail. Elle débute au coefficient 170 et est ouverte jusqu'au coefficient 240. Les tests de promotion pour les passages du K 180 au K 190, ceux du passage du K 200 au K 215 et du K 225 au K 240 sont supprimés.

Le test pratique d'atelier est repositionné pour le passage entre le K 180 et le K 190.

Article 5.4 : Description de la filière des ouvriers professionnels de production

Cette filière est composée des personnels dont l'activité professionnelle est axée sur le produit et le flux de fabrication et demande la mise en oeuvre de techniques en rapport avec la production. Elle débute au coefficient 180 et est ouverte jusqu'au coefficient 285. Les tests de promotion pour les passages de K180 à K190, 200 à 215 et 225 à 240 sont maintenus.

Article 5.5 : Description de la filière des ouvriers professionnels de maintenance, d'outillage et de service

Cette filière composée des ouvriers professionnels employés dans les activités de maintenance, d'outillage et de services débute au coefficient 180 et est ouverte jusqu'au K 305. Les tests de promotion pour les passages de K 180 à 190, 200 à 215, 225 à 240 sont maintenus.

Article 5.6 : Repositionnement des techniciens d'exploitation

Les personnels anciennement ETAM et dénommés techniciens d'exploitation sont repositionnés en fonction de leur emploi soit dans la filière des ouvriers professionnels de production soit dans celle des ouvriers professionnels de maintenance, d'outillage et de services. Ils bénéficieront par dérogation au principe exprimé à l'article 5.10 de la majoration ouvrier de la prime d'ancienneté et de la PEG lorsque celle-ci est due, à l'exception des personnels au coefficient 305.

Article 5.7 : Description des filières de la catégorie ETAM

Ces filières, composées des techniciens et agents administratifs de la catégorie ETAM, débutent au coefficient 170 pour les agents administratifs et 215 pour les agents techniques et sont ouvertes jusqu'au coefficient 305. Pour ces filières le K 200 est supprimé, le test de promotion du K 240 au K 255 est maintenu.

Les techniciens de coefficient 190 et 200 sont repositionnés au coefficient 215, ainsi que les administratifs de coefficient 200.

La filière maîtrise est ouverte jusqu'au K 335 et débute au K 240.

Il est rappelé que les promotions au K 320 ont été supprimées par l'accord du 30 mai 1991 sur l'ensemble des filières ETAM.

Article 5.8 : Cas particulier des cadres C

A compter du 1er janvier 1999 il n'y aura plus de promotion au statut cadre C. Les promotions en cours dans l'exercice 1998 seront menées à leur terme vers ce statut cadre C.

Le coefficient K 335 est rétabli dans chaque filière ETAM à compter du 1er janvier 1999.

MB
D.D.
JPG

Article 5.9 : Cas particulier des coefficients 305 et 320

L'ensemble des personnels de toutes les filières est classé dans la catégorie ETAM dès le niveau 305. A compter du 1er janvier 1999 l'ensemble des personnels de coefficient 320 est repositionné au K 335.

Article 5.10 : Conséquences salariales de ces repositionnements

Pour l'ensemble du personnel ouvrier et pour la catégorie maîtrise, une procédure de repositionnement sur les coefficients de la nouvelle grille sera effectuée afin d'homogénéiser l'affichage du coefficient à emploi et rémunération comparables avec le périmètre Automobiles Peugeot. Les principes de ces repositionnements sont décrits en annexe II.

Compte tenu de ces principes les repositionnements ayant leur origine dans cet effort d'homogénéisation se feront à salaire net constant.

A contrario si dans la période comprise entre le 1er juillet et le 31 décembre 1998, le changement de coefficient était issu d'une promotion due notamment à un changement d'emploi ou de poste d'une complexité supérieure, il serait fait application des réajustements salariaux habituels.

Il en sera de même pour les repositionnements dans les filières des ETAM.

Compte tenu des travaux de révision à entreprendre, les nouvelles filières, appellations et repositionnements ne seront effectifs qu'à compter du 1er janvier 1999.

1/13
D.D.
S.A.
JPG

Chapitre 6 : Dispositions finales

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, à l'exception des dispositions du chapitre 4 relatives à la Prévoyance qui prendront fin le 31 décembre 1999 et dans les conditions prévues dans ledit chapitre.

Conformément aux dispositions du chapitre 4.5, les articles relatifs à la prévoyance pourront faire l'objet d'une dénonciation totale ou partielle.

Cette dénonciation interviendra au plus tard trois mois avant le 31 décembre 1999. A défaut, les dispositions du chapitre 4 seront prorogées par tacite reconduction.

Les autres dispositions pourront faire l'objet d'une dénonciation, dans les formes prévues par la loi, après respect d'un préavis de 3 mois.

Les avantages prévus par le présent accord ne pourront pas se cumuler avec ceux qui pourraient résulter de nouveaux textes légaux, de conventions collectives nationales ou régionales ou accords sur lesquels ils sont à valoir.

Le présent accord sera déposé auprès de la DDTE des Hauts-de-Seine et au greffe du Conseil de Prud'hommes de Nanterre.

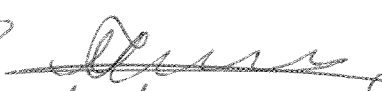
Fait à NEUILLY, le

Pour la **CFDT** - Monsieur Didier **DUMONTIER** 26/06/98 

Pour la **CFE/CGC** - Madame Anne **VALLERON** 26/06/98 

Pour la **CFTC** - Monsieur Michel **DANET**

Pour la **CGT** - Monsieur Christian **BONNIN**

Pour la **CGT/FO** - Monsieur Malic **BRAHIMI** 26/06/98 

Pour le **SNISC/CSL** - Monsieur Jacques **GIMET** 26.06.98 

Pour la Direction d'Automobiles **CITROEN** - Monsieur Jean-Pierre **GOUTEYRON** 27 07 98 

GRILLE DE CLASSIFICATIONS

ACTUEL		PROJET	
V	335	Technicien	Maîtrise
		Administratif	Maîtrise
IV	320	AT52	AA52
		AM52	AM52
	305	OPMOS	K Supprimé
		AT51	AA51
III	285	OPP	AM51
		TA4	AM43
	270	TA3	AM42
	255	TA2	AM41
II	240	APF	TEST PROMOTION
		TAF	AA33
		TEST PROMOTION	AM33
		TA1	AA33
I	225	APHQ	AA32
		P3HQ	AA32
	215	APF5	AA31
		P3	AA31
I	200	APF4	K Supprimé
		TEST PROMOTION	K Supprimé
		P2	K Supprimé
		P1C	AA23
I	190	APF3	K Supprimé
		TPA	K Supprimé
	180	APF2	AA22
		TEST PROMOTION	AA22
I	175	K Supprimé	
		K Supprimé	
	170	APF1	AA21
		APF1	AA21
I	165	AQF	
		AQF	
	160	ASF	
		ASF	

ANNEXE 2

JPQ
17/10/2013

CONVERGENCE DES STATUTS : CIBLE DE REAJUSTEMENT DES COEFFICIENTS

Périmètre global AC : global ouvriers

COEFFICIENT : % DECALAGE															
COEF.	Effectif	160-165	170	180	190	200	215	225	240	255	270	285	305	335	365-CA
160	26		100												
165	1313		100												
170	4 538		5	60	35										
175	4 032			10	60	30									
180	3 135			10	50	40									
190	2 117				10	60	30								
200	1 887					15	60	25							
215	1 549						20	60	20						
225	1 845							20	60	20					
240	691								20	60	20				
255	321								20	60	20				
270	126									60	40				
285	39										75	25			
305	4											75	25		
													100		
	21 623														

JPG
D.S.
12B

CONVERGENCE DES STATUTS : CIBLE DE REAJUSTEMENT DES COEFFICIENTS

Périmètre global AC : MAITRISE

COEFFICIENT CIBLE : % DECALAGE															
COEF.	Effectif	160-165	170	180	190	200	215	225	240	255	270	285	305	335	365-CA
170															
180															
190															
215															
225															
240	91								20	60	20				
255	255									20	60	20			
270	391										30	60	10		
285	256											50	50		
305	176														
335													60	40	
TOTAL	1 169														

ANNEXES FINANCIERES A L'ACCORD TRANSITOIRE DE CONVERGENCE DES STATUTS DU GROUPE

Titre 1: Annexe financière au chapitre Prévoyance

Article 1 : Cotisations

Les cotisations sont les suivantes :

Maîtrise	PARTICIPANTS OUVRIERS COEFFICIENTS ≥ 225 ETAM DES COEFFICIENTS 225 A 305 INCLUS			
	taux employeur	taux salarié	total	assiette
risques garantis				
assurance décès	1.05%	néant	1.05%	Ta
allocation éducation	0.25%	0.8%	1.05%	Tb
incapacité temporaire	0.56 %	0.18%	0.74%	Ta
et invalidité permanente	1.00%	0.3%	1.3%	Tb
rente de conjoint	0.034%	0.034%	0.068%	Ta + Tb

Ouvriers Employés	PARTICIPANTS OUVRIERS ETAM COEFFICIENT < 225			
	taux employeur	taux salarié	total	assiette
risques garantis				
assurance décès	0.178% ou 25.09F	0.072% ou 10.13 F	0.25% ou 35.22F	PMSS
allocation éducation	0.55% ou 77.50F	néant	0.55% ou 77.50F	PMSS
incapacité temporaire	0.56 %	0.18%	0.74%	Ta
et invalidité permanente	1.00%	0.3%	1.3%	Tb

Article 2 : Prestations

Les principales caractéristiques des prestations sont décrites ci-dessous, sous réserve des précisions figurant au contrat liant Automobiles Citroën et les assureurs :

Maîtrise : OUVRIERS COEFFICIENTS ≥ 225
ETAM DES COEFFICIENTS 225 A 305 INCLUS

Risque Décès du salarié

Versement d'un capital décès. Le montant de ce capital varie en fonction de la situation familiale du salarié.

- Pour le salarié célibataire, veuf ou divorcé sans enfant :
183.75% du salaire dans la limite de Ta et Tb
- Pour le salarié marié avec ou sans enfant à charge comme pour le salarié célibataire veuf ou divorcé avec enfant à charge : 269.50% du salaire dans la limite de Ta et Tb.

Capital décès accident

Versement d'un capital supplémentaire de 50% du capital de base dans la limite de Ta et Tb

Capital Accident du Travail ou décès à la suite d'une maladie professionnelle

Versement d'un capital supplémentaire de 300% du salaire dans la limite de Ta et Tb.

Allocation éducation

Une rente éducation est versée d'un montant différent selon l'âge des enfants à charge :

- enfant jusqu'au 11e anniversaire : 10% du salaire brut par an et par enfant à charge.
- enfant du 11e anniversaire au 18e anniversaire : 15% du salaire brut par an et par enfant à charge.
- enfant du 18e anniversaire au 26e anniversaire : 20% du salaire brut par an et par enfant si l'enfant poursuit ses études.

Rente temporaire de conjoint survivant

En cas de décès du salarié, lorsque le conjoint ne bénéficie d'aucune pension de réversion immédiate, une *rente temporaire* est versée au conjoint survivant.

Le montant de la rente est le produit de la valeur du point des régimes de retraite et du nombre de points attribués au conjoint au titre des pensions de réversion des régimes de retraite.

La rente temporaire de conjoint survivant cesse d'être versée à la date de la liquidation des droits à pension de réversion et au dernier jour du trimestre civil qui précède soit le remariage, soit le décès du bénéficiaire.

Incapacité temporaire

Versement d'une indemnité journalière lorsque le versement du complément employeur, en application de la convention collective, est suspendu.

Lorsque l'ancienneté est inférieure à 1 an, il existe une franchise de 75 jours.

L'indemnité journalière est égale à 75 % du salaire (Ta - Tb) sous déduction des indemnités journalières de la sécurité sociale.

Invalidité 1ère catégorie

Versement d'une rente égale à 45 % du salaire (Ta - Tb) sous déduction de la pension de sécurité sociale.

Invalidité 2ème et 3ème catégories

Versement d'une rente égale à 75 % du salaire (Ta - Tb) sous déduction de la pension de sécurité sociale.

1/13

D. D.

JPG

JPG

JPG

En cas d'accident du travail

- Si le taux d'incapacité varie entre 53.34% et 66.66% : la rente versée est égale à 51 % du traitement du salarié duquel est retranché le montant de la pension sécurité sociale.
- Si le taux d'incapacité est supérieur à 66.66% : la rente versée est égale à 85 % du traitement du salarié duquel est retranché le montant de la pension sécurité sociale.

Ouvriers *OUVRIERS ETAM DES COEFFICIENTS < 225*

Risque décès du salarié

Versement d'un capital décès. Le montant de ce capital varie en fonction de la situation familiale du salarié .

Pour le salarié célibataire, veuf ou divorcé ou marié sans enfant à charge : 50% du PASS

Pour le salarié marié, célibataire, veuf ou divorcé avec enfant à charge : 62.5% du PASS

Majoration par enfant à charge supplémentaire : 12.50% du PASS

Capital accident du travail ou maladie professionnelle :

Un capital supplémentaire de 300 % du salaire est versé dans la limite de la tranche A et de la tranche B.

Allocation éducation

Une rente éducation est versée d'un montant différent selon l'âge des enfants à charge :

- enfant jusqu'à la fin du trimestre civil du 11e anniversaire : 10% du plafond annuel de la sécurité sociale par an et par enfant à charge.
- enfant de la fin du trimestre civil du 11e anniversaire à la fin du trimestre civil du 18e anniversaire : 15% du plafond annuel de la sécurité sociale par an et par enfant à charge.
- enfant de la fin du trimestre civil du 18e anniversaire à la fin du trimestre civil du 26e anniversaire : 20% du plafond annuel de la sécurité sociale par an et par enfant si l'enfant poursuit ses études.

Incapacité temporaire

Versement d'une indemnité journalière lorsque le versement du complément employeur, en application de la convention collective, est suspendu.

Lorsque l'ancienneté est inférieure à 1 an, il existe une franchise de 75 jours.

L'indemnité journalière est égale à 75 % du salaire (Ta - Tb) sous déduction des indemnités journalières de la sécurité sociale.

1213
2.2.
JG
JG
JPG

Invalidité 1ère catégorie

Versement d'une rente égale à 45% du salaire (Ta - Tb) sous déduction de la pension de sécurité sociale.

Invalidité 2ème et 3ème catégories

Versement d'une rente égale à 75% du salaire (Ta - Tb) sous déduction de la pension de sécurité sociale.

En cas d'accident du travail

- Si le taux d'incapacité varie entre 53.34% et 66.66% : la rente versée est égale à 51 % du traitement du salarié duquel est retranché le montant de la pension sécurité sociale.
- Si le taux d'incapacité est supérieur à 66.66% : la rente versée est égale à 85 % du traitement du salarié duquel est retranché le montant de la pension sécurité sociale.

Titre 2: Annexe financière relative à la médaille du travail.

En application des dispositions de l'article 2.4 de l'accord transitoire de convergence des statuts du Groupe, les gratifications versées au titre de la médaille du travail varieront, en fonction de l'ancienneté, selon le barème suivant:

20 ans = 400 F + 25F/ par année d'ancienneté dans le Groupe

30 ans = 550 F + 25F/ par année d'ancienneté dans le Groupe

38 ans = 700 F + 25F/ par année d'ancienneté dans le Groupe

43 ans = 850 F + 25F/ par année d'ancienneté dans le Groupe

MB
D.D.
S
K
JPG

**ANNEXE A L'ACCORD TRANSITOIRE DE CONVERGENCE DES STATUTS DU
GROUPE - REGLEMENT RELATIF A L'ASSURANCE COLLECTIVE CONTRE
LES ALEAS DE CARRIERE.**

En application des dispositions de l'article 3.6 de l'accord transitoire de convergence des statuts du Groupe, le bénéfice des dispositions relatives à l'assurance collective contre les aléas de carrière (ACCAC), obéit aux règles ci-après exposées :

Art 1.: Les seules pertes de ressources prises en considération sont celles liées à la disparition ou à la diminution de primes indemnisant les astreintes de certains emplois telles qu'astreintes d'horaire, de poste, d'insalubrité.

Art. 2.: Les causes de changement d'emploi prises en considération sont les suivantes :

- celles provoquées à l'initiative de la Direction, notamment à la suite d'évolutions technologiques, économiques et organisationnelles,
- celles consécutives à une modification d'aptitude individuelle liée à l'activité professionnelle : accident du travail, accident du trajet ou maladie professionnelle,
- celles consécutives à une modification d'aptitude individuelle non directement liée à l'activité professionnelle, après étude de la Direction et avis du service médical et dans la limite des postes disponibles correspondant aux nouvelles aptitudes des personnes concernées.

Art. 3.: La compensation se déclenche automatiquement, sans demande de l'intéressé, pour toute perte de prime d'un montant au moins égal à 1,8 % de la rémunération perçue avant la perte. Cette rémunération comprend le taux individuel, l'ancienneté et les primes, hormis les primes périodiques et celles qui sont liées à un remboursement de frais.

Art. 4.: La compensation ne peut se déclencher que si l'intéressé a supporté l'astreinte pendant une période de 1800 heures précédent le changement d'emploi, effectivement travaillées sur une période de 18 mois consécutifs, en neutralisant les arrêts de travail ayant pour origine un accident du travail, un accident de trajet ou une maladie professionnelle.

MB

D. D.

LD

JV

JPG

Art. 5 : La compensation se déclenche dès le changement d'emploi. Au cours du mois où se situe le changement, la rémunération est maintenue à 100 % ainsi que pendant le premier mois calendaire qui suit.

Par la suite, la compensation attribuée aux bénéficiaires consiste en une indemnité mensuelle dégressive, versée sous forme d'un complément du taux individuel.

La dégressivité mensuelle de l'indemnité (c'est-à-dire la pente de raccordement) est fonction du rapport entre la perte et la rémunération perçue avant la perte.

Cette pente de raccordement, exprimée en pourcentage de la perte, prend les valeurs suivantes :

10 % de la perte si le rapport entre la perte et la rémunération perçue avant la perte est supérieur ou égal à 0,018 et inférieur à 0,05.

5 % de la perte, si ce rapport est supérieur ou égal à 0,05 et inférieur à 0,15.

3 % de la perte, si ce rapport est supérieur ou égal à 0,15 et inférieur à 0,25.

Si ce rapport entre la perte et la rémunération perçue avant la perte est supérieur ou égal à 0,25, l'analyse se fera au cas par cas.

Art. 6 : Les augmentations générales survenant en période de compensation revalorisent les indemnités restant à percevoir.

Les augmentations générales ne remettent pas en cause la pente définie au début de la compensation.

Art. 7 : Si, dans la période de compensation, un changement d'emploi entraîne une augmentation de prime d'au moins 1,8 % de la rémunération perçue avant ce changement, cette augmentation vient en déduction des indemnités restant à percevoir.

Art. 8 : Si le changement d'emploi intervient après 58 ans OU si il est dû à une diminution des aptitudes individuelles consécutives à un accident du travail, à un accident de trajet ou à une maladie professionnelle, l'indemnité mensuelle est majorée par diminution de 50% de la pente de raccordement, ce qui a pour effet d'augmenter d'au moins 100 % la durée de raccordement.

MB
D.D.
JPG

Art. 9.: Si le changement d'emploi intervient après 58 ans ET s'il est dû à une diminution des aptitudes individuelles consécutives à un accident du travail, à un accident de trajet ou à une maladie professionnelle, la compensation prend la forme d'une indemnité mensuelle égale à 80 % de la perte de prime, versée sous la forme d'un complément au taux individuel.

Art. 10.: Si le changement d'emploi intervient dans le cadre d'une conversion de personnel mettant en oeuvre une formation appropriée d'une durée au moins égale à 5 mois, la rémunération, hormis les remboursements de frais, est maintenue intégralement pendant toute la durée de la formation. Ensuite, l'intéressé bénéficie du régime de compensation avec une indemnité mensuelle majorée par diminution de 50 % de la perte de raccordement, ce qui a pour effet d'augmenter d'au moins 100 % la durée de raccordement.

MB
D.D.
5/2
2/1
JPG

**ANNEXE A L'ACCORD TRANSITOIRE DE
CONVERGENCE DES STATUTS DU GROUPE**

PRIME INDIVIDUELLE ET CONGES : PIEC

En application des dispositions de l'article 3.3 de l'accord transitoire de convergence des statuts du Groupe, le mécanisme et les conditions d'attribution des primes individuelles et des congés répondent aux conditions suivantes :

ARTICLE 1 - OBJET

Le présent texte a pour objet de définir l'attribution de congés et de primes en fonction de la présence au travail et des inconvénients liés à certains horaires et à certaines conditions de travail.

Cette attribution est réalisée sous forme de points convertibles selon les cas soit en jours ou heures de repos, soit en prime.

ARTICLE 2 - CHAMP D'APPLICATION

Le nouveau système de « Prime individuelle et congés » désigné dans les articles suivants par le sigle PIEC s'applique à l'ensemble du personnel ouvrier et ETAM de la Société Automobiles Citroën.

Les ingénieurs et cadres, cadres Citroën ne sont pas concernés par le PIEC.

ARTICLE 3 - OUVERTURE DES DROITS

Pour chaque année le bénéfice du PIEC est acquis au personnel défini à l'article 2 sous réserve qu'il n'ait pas eu au cumul dans l'année plus de 15 jours d'absence dans cette même année.

1/1B

D. D.

→

→

→

JPG

ARTICLE 4 - MAJORATION DES DROITS

Pour chaque année, si le bénéficiaire n'a pas totalisé plus de 5 jours ouvrés d'absence, l'ensemble de ses droits au titre de l'année considérée est majoré de 50%.

Si le bénéficiaire n'a eu aucune absence, l'ensemble de ses droits au titre de l'année considérée est majoré de 100%.

Les majorations ci-dessus ne se cumulent pas.
La définition des absences figure à l'article 18.

ARTICLE 5 - DECOMPTE ANNUEL

Le décompte annuel des droits acquis est arrêté à la fin de la dernière semaine complète de décembre.

Il est communiqué aux bénéficiaires du régime au plus tôt.

ARTICLE 6 - DROITS SIMPLES

Chaque semaine de présence complète, telle que définie à l'article 19, ouvre droit à :

- . 15 points pour le personnel ouvrier
- . 9 points pour le personnel ETAM

ARTICLE 7 - DROITS SUPPLEMENTAIRES

Des droits supplémentaires sont attribués pour tenir compte des horaires et conditions de travail énoncés dans les articles 8 à 14 inclus.

Les droits supplémentaires sont les mêmes quelle que soit la catégorie professionnelle.

ARTICLE 8 - TRAVAIL EN DEUX EQUIPES

Le travail en deux équipes tel que défini à l'article 22, ouvre droit à des points supplémentaires par semaine à condition que les droits simples soient acquis.

Le montant de ces droits supplémentaires est de 6 points compte tenu des horaires en vigueur actuellement.

ARTICLE 9 - TRAVAIL EN EQUIPE DE NUIT

Le travail en équipe de nuit, tel que défini dans l'article 23, ouvre droit à des points supplémentaires par semaine, à la condition que les droits simples soient acquis. Le montant de ces droits supplémentaires est actuellement de 6 points. Sa valeur est modifiable en cas de baisse d'horaire.

ARTICLE 10 - TRAVAIL EN TROIS EQUIPES (quelle que soit la tournée : matin, après-midi ou nuit)

Le travail en trois équipes tel que défini à l'article 22 ouvre droit à des points supplémentaires par semaine à condition que les droits simples soient acquis.

Le montant de ces droits supplémentaires est actuellement de 6 points. Sa valeur est modifiable en cas de baisse d'horaire. A ces droits s'ajoutent, lors de l'équipe de nuit, soit théoriquement une semaine sur trois, 6 points conformément à l'article 9.

ARTICLE 11 - TRAVAIL EN CONTINU (5 équipes)

Il bénéficie des mêmes droits de points supplémentaires que l'horaire de trois équipes (Article 10).

ARTICLE 12 - CONDITIONS PARTICULIERES DE TRAVAIL

Des conditions de travail particulières ouvrent droit à 6 points supplémentaires par semaine, à condition que les droits simples soient acquis. La liste des postes concernés sera définie dans chaque établissement et remise à jour périodiquement afin d'entériner les évolutions des conditions de travail.

ARTICLE 13 - TRAVAIL UN DIMANCHE OU UN JOUR FERIE

Le travail un dimanche ou un jour férié ou d'un dimanche jour férié, tel que défini à l'article 21, ouvre droit à 15 points supplémentaires par dimanche travaillé dès lors que ce travail s'inscrit dans un horaire moyen sur le cycle d'au moins 35 heures par semaine.

Ne donne pas droit à ces 15 points supplémentaires, le travail un dimanche, un jour férié ou un dimanche jour férié lorsqu'il s'inscrit dans un horaire moyen de cycle de moins de 35 heures par semaine, ce qui est le cas, par exemple, pour le travail continu en 5 équipes ou pour le travail réduit incluant systématiquement le dimanche.

ARTICLE 14 - TRAVAIL EN HEURES SUPPLEMENTAIRES

Une journée de travail accomplie en heures supplémentaires un jour de repos habituel donne droit à 12 points PIEC.

ARTICLE 15 - CUMUL DES DROITS

Les droits simples prévus à l'article 6 et les droits supplémentaires, prévus aux articles 8 à 14 inclus, se cumulent à l'exception des droits acquis au titre des articles 8 et 9 d'une part et 12 d'autre part, qui ne sont pas cumulables entre eux.

MB

29

18

14

12

JPG

ARTICLE 16 - MODIFICATION DES DROITS

Les réductions de la durée du travail, l'amélioration des conditions de travail entraînent la modification des attributions de droits supplémentaires.

ARTICLE 17 - TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

En cas de travail à temps partiel, les droits sont calculés au prorata de l'horaire affiché de l'intéressé.

ARTICLE 18 - ABSENCES

La réglementation des absences sur les décomptes des points PIEC est jointe en annexe.

Pour l'ouverture annuelle des droits, le décompte des absences se fait par cumul d'heures et équivalents en jours.

ARTICLE 19 - SEMAINE DE PRESENCE COMPLETE

On entend par semaine de présence complète du salarié, la présence continue telle que définie par l'horaire affiché applicable au salarié concerné.

ARTICLE 20 - HORAIRE AFFICHE

L'horaire affiché définit le type d'horaire (normal, deux équipes, trois équipes, horaires particuliers, etc...), les jours de travail, la durée, ainsi que les heures de début et de fin de travail et de casse-croûte.

ARTICLE 21 - TRAVAIL UN DIMANCHE OU UN JOUR FERIE

Le travail un dimanche ou un jour férié est défini par les conventions ou dispositions en usage dans chaque établissement.

ARTICLE 22 - TRAVAIL EN DEUX EQUIPES, TROIS EQUIPES

Le travail en deux équipes ou en trois équipes est défini par les conventions ou dispositions en usage dans chaque établissement. De plus, est considérée comme semaine de deux équipes, trois équipes, toute semaine comportant au moins trois séances dans ce type d'horaire.

ARTICLE 23 - TRAVAIL DE NUIT

Le travail de nuit est défini par les conventions ou dispositions en usage dans chaque établissement. De plus, est considérée comme semaine de nuit toute semaine comportant trois séances de nuit.

ARTICLE 24 - TRAVAIL CONTINU

Le travail continu en 4 ou 5 équipes est défini par les conventions ou dispositions en usage dans chaque établissement.

ARTICLE 25 - UTILISATION DES DROITS POUR LES ETAM

Tous les droits attribués, simples et supplémentaires, au cours d'une année sont utilisables dans les 12 mois qui suivent la communication aux intéressés. Au terme de ce délai, les droits non utilisés sont payés.

ARTICLE 26 - UTILISATION DES DROITS POUR LES OUVRIERS

a) Différenciation des droits

Les droits attribués sont différenciés en droits utilisables et en droits payables en prime :

- . Les droits supplémentaires définis dans les Articles 8 à 14 et leur majoration éventuelle, résultant de l'Article 4, sont utilisables en congés.
- . L'utilisation des droits simples varie en fonction de l'âge auquel l'intéressé a acquis les droits :
 - avant 34 ans : 1/3 utilisable en congés, 2/3 payable en prime
 - à partir de 35 ans et avant 50 ans : 1/2 utilisable en congés, 1/2 payable en prime
 - à partir de 50 ans : la totalité utilisable en congés.

b) Les droits utilisables

Sont convertibles en congés à prendre dans les 12 mois qui suivent la communication à l'intéressé, selon le barème de l'Article 29 et selon la rémunération définie à l'Article 30.

Au terme de cette période d'utilisation, les droits utilisables non consommés sont payés.

c) Les droits payables en prime

Viennent d'abord compléter à 700 points si nécessaire, et en nombre suffisant, les droits utilisables. Le solde est payé aux intéressés sous forme d'une indemnité spéciale intitulée « Indemnité PIEC ».

ARTICLE 27 - LIMITES DE TRANCHES D'AGE

L'année d'acquisition de droits au cours de laquelle le bénéficiaire atteint 35 ans, est considérée en totalité comme faisant partie de la deuxième tranche d'âge.

MB
D.D.
JPG
JPG

L'année d'acquisition de droits au cours de laquelle le bénéficiaire atteint 50 ans, est considérée en totalité comme faisant partie de la troisième tranche d'âge.

ARTICLE 28 - EMBAUCHE ET DEPART EN COURS D'ANNEE

En cas d'embauche en cours d'année, le nouvel embauché commencera à acquérir des droits à partir de la première semaine de l'année entière d'acquisition des droits suivant son embauche.

En cas de départ en cours d'année, les droits pris en considération seront ceux acquis à la clôture du dernier exercice annuel.

ARTICLE 29 - BAREME D'UTILISATION

L'utilisation des points utilisables en congés est fonction du barème suivant :

500 points donnent droit à un jour ordinaire,

700 points donnent droit à un jour accolé à un congé conventionnel, à un jour férié, à un jour non travaillé dans l'établissement ou à un jour de repos habituel 5, 4, 3 jours pris consécutivement dans la même semaine équivalent respectivement à un forfait de 2.500, 2.000 et 1.500 points.

Les sorties de courte durée sont décomptées au prorata de la journée complète correspondante.

En cas de travail à temps partiel, les valeurs d'utilisation sont calculées au prorata temporis.

ARTICLE 30 - REMUNERATION DES CONGES PIEC

Le bénéficiaire sera rémunéré comme s'il avait effectivement travaillé. Les éléments de rémunération ayant un caractère de remboursement de frais ne sont pas pris en compte.

ARTICLE 31 - UTILISATION DES JOURS ET HEURES DE CONGES

a) Les droits utilisables au titre du PIEC pourront être pris par jours entiers. Ils ne peuvent pas être accolés aux congés légaux.

Ces jours de congé pourront être pris par les bénéficiaires les jours travaillés dans l'établissement, si les nécessités du service le permettent et sous réserve que la demande soit faite à la hiérarchie 5 jours ouvrés avant la date prévue.

b) A la demande des intéressés, les droits utilisables au titre du PIEC pourront être pris pour compenser les heures perdues suite à une autorisation d'absence. En aucun cas, le PIEC ne viendra compenser les heures d'absence autorisées accolées au week-end ou jour férié.

MB
D.D.
1
R
↓
JPG

ARTICLE 32 - PAIEMENT DES PRIMES

Les droits payables et les droits non utilisés qui sont payés le sont d'après la formule suivante :

- I = $\frac{\text{Solde droits à payer en points}}{\text{VMJ}} \times \text{VP} \times \text{J}$
- VP = Valeur du taux horaire avec primes de l'intéressé (taux servant de base à la valorisation des heures supplémentaires).
- J = Moyenne journalière de l'horaire affiché du cycle
- VMJ = Valeur moyenne en points d'une journée de congé PIEC prise par le personnel de l'établissement l'année précédente.

ARTICLE 33 - CAS DE DEMISSION - CAS DE LICENCIEMENT (autres que ceux prévus aux Articles 35-38)

Le capital « points » non utilisé à la démission ou au licenciement est à prendre en congés avant le départ de l'intéressé. En aucun cas, il ne pourra donner lieu à une indemnité.

ARTICLE 34 - CAS DE DECES

En cas de décès du salarié, ses ayants droit recevront l'indemnité spéciale calculée de la façon suivante : le capital « points » non utilisé au moment du décès du bénéficiaire est converti en une indemnité spéciale déterminée ainsi :

- I = $\frac{\text{CP}}{\text{VMJ}} \times \text{VP} \times \text{J}$
- CP = capital « points » non utilisé.

ARTICLE 35 - CAS DE LONGUE MALADIE OU D'INVALIDITE PERMANENTE TOTALE

En cas de rupture du contrat de travail suite à longue maladie ou invalidité permanente totale, le bénéficiaire a droit à l'indemnisation spéciale prévue à l'article précédent.

ARTICLE 36 - CAS DE PROMOTION OUVRIER ET ETAM

Les droits acquis antérieurement sont maintenus. L'acquisition et l'utilisation sont fonction de la nouvelle situation du bénéficiaire.

MB
D.D.
JPG

ARTICLE 37 - CAS DE PROMOTION ETAM ET CADRES A OU CADRE

Les droits acquis antérieurement sont indemnisés au moment de la nomination sur les bases définies à l'article 34.

ARTICLE 38 - CAS DE LICENCIEMENT POUR FAUTE GRAVE OU FAUTE LOURDE

Le licenciement de l'intéressé pour faute grave ou faute lourde lui fait perdre le bénéfice de tout droit au titre du PIEC.

ARTICLE 39 - CAS DE MUTATION

En cas de mutation dans une autre société du groupe :

- . si la nouvelle société applique le PIEC, le transfert des droits est opéré,
- . si la nouvelle société n'applique pas le PIEC, l'intéressé est indemnisé sur les mêmes bases que l'article 34.

ARTICLE 40 - DISPOSITIONS LEGALES

L'ensemble des droits provenant des présentes dispositions ne pourra se cumuler avec ceux résultant de l'application de dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles.

MB
D.D.
JG
JPG

Toutes les autres absences non recensées ci-dessus ne donnent lieu à aucune acquisition hebdomadaire et influent sur le coefficient de majoration ou d'annulation des droits annuels.