

PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES S.A. ACCORD SALARIAL 2004

Les Organisations Syndicales et la Direction de PEUGEOT CITROËN AUTOMOBILES S.A., dûment mandatées, se sont réunies les 16, 22 et 23 janvier 2004.

A l'issue de ces réunions, la Direction de PCA a proposé aux Organisations Syndicales le présent accord. Il s'inscrit dans la continuité de la politique salariale du Groupe, mise en place depuis cinq ans, qui a permis :

- d'augmenter le pouvoir d'achat de l'ensemble des salariés ;
- de distribuer à toutes les catégories du pouvoir d'achat supplémentaire en fonction de la croissance de l'activité et des résultats du Groupe ;
- de pratiquer des mesures supplémentaires à destination des salaires les plus bas, et des jeunes embauchés, par l'augmentation de la rémunération minimum annuelle garantie et une réévaluation sensible des salaires d'embauche.

Même si la croissance du Groupe marque un palier en 2003 du fait de la baisse des marchés français et européens, la direction maintient néanmoins la politique salariale, qui a donné lieu à des accords avec les Organisations Syndicales en 2000, 2001, 2002 et 2003.

Si la politique est maintenue, ce sont les modalités de mise en œuvre qui sont adaptées, au regard de la marche du Groupe, de la conjoncture économique et de l'évolution de l'indice des prix à la consommation (+ 1,6 % hors tabac).

La Direction a tenu à rappeler que s'inscrivent également dans la politique de rémunération, le régime de retraite supplémentaire mis en place en 2002 et le nouvel accord d'intéressement, de participation et d'épargne salariale signé en 2003, qui améliorent les dispositifs existants.

Enfin, les parties entendent se référer à l'accord sur le développement de l'emploi féminin et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signé le 4 novembre 2003, pour l'application du présent accord salarial.

A l'issue des négociations, les parties signataires sont donc convenues, pour le personnel de statut PCA, des dispositions suivantes pour l'année 2004.

Handwritten signatures and initials: (B), SA AS, (F), VTB, and a large signature.

CHAPITRE I : MESURES SALARIALES

Article 1 : Augmentations générales

- a) Les salaires de base des ouvriers et ETAM bénéficient d'une augmentation de 1,6 % dès le 1^{er} janvier 2004.

Cette augmentation sera prise en compte à partir de la paie de février 2004, avec effet rétroactif pour le mois de janvier.

- b) Une seconde augmentation interviendra au 1^{er} juillet 2004 :

- de 0,5 % pour les ouvriers professionnels et les Etam,
- de 0,75 % pour les APF.

En effet, afin de maintenir un effort de revalorisation des salaires des agents professionnels de fabrication, les parties sont convenues d'affecter une partie du budget d'augmentations individuelles qui avait été retenue (0,25 %) à la mesure générale versée le 1^{er} juillet. Au global, cette seconde augmentation ne sera pas inférieure à 10 €.

- c) Compte tenu de la conjoncture et de l'évolution des marchés automobiles français et européens en 2003 et 2004, le principe d'une augmentation générale ou d'un bonus, versé sous condition d'atteinte d'un volume de ventes, n'a pas été reconduit pour 2004.

Article 2 : Augmentations individuelles, promotions et ancienneté

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

- 0,6% 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 €.

Compte tenu de ce qui précède, l'ensemble des mesures d'évolutions individuelles pour le personnel Ouvrier et Etam s'inscrit pour l'année 2004 dans un budget global fixé à 1,5% (salaire de base + ancienneté), qui sera réparti harmonieusement tout au long de l'année.

SB SN AS
FD VB

Article 3 : Salaire d'embauche

A compter du 1^{er} janvier 2004, le salaire de base d'embauche mensuel est fixé pour le coefficient 170 points à 1 226 euros (35 H. TTE).

Il sera porté à 1 236 euros au 1^{er} juillet 2004.

Article 4 : Rémunération minimale annuelle garantie

La rémunération minimale annuelle garantie est revalorisée de 3,6% et est fixée à 17 400 euros pour un salarié à temps plein présent toute l'année.

Pour l'année 2004, les éventuels compléments individuels seront effectués en début d'année 2005, en comparant la rémunération totale perçue par le salarié en 2004 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

Le montant de la prime Maîtrise est fixé à 64 euros à compter du 1^{er} février 2004.

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 : Prime de rentrée

La prime de rentrée 2004 est fixée à 161 euros et sera versée sur la paie du mois d'août selon les modalités habituelles.

Article 7 : 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 1,5% à compter du 1^{er} février 2004.

Les primes d'horaire pour l'encadrement (niveaux I à VI) seront revalorisées de 1,5 % à compter du 1^{er} février 2004.

Handwritten initials and signatures: RB, SN, AS, JB, and a large signature.

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

La prime de séances de travail supplémentaire est fixée à 6,7 euros à compter du 1^{er} février 2004.

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

Les mesures suivantes sont prises au 1^{er} février 2004.

L'unité d'astreinte est fixée à 14 euros.

L'indemnité complémentaire d'appel et de rappel est fixée à 33 euros.

- **Prime chef de bus**

La prime chef de bus est fixée à 1,54 euros par jour au 1^{er} février 2004.

- **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 :100 euros pour l'argent, 124 euros pour le vermeil,147 euros pour l'or et 175 euros pour le grand or.

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

Article 8 : Indemnité de transport région parisienne

Les salariés habitant au delà de 80 kilomètres de leur lieu de travail, et effectuant quotidiennement le trajet domicile – lieu de travail, et 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 de société, bénéficieront de l'indemnité de transport région parisienne mensuelle de 15 euros.

Article 9 : Harmonisation des primes et indemnités de condition d'horaire doublage

Les parties s'engagent à se revoir avant le 15 février 2004 pour négocier le dispositif d'harmonisation des primes et indemnités versées aux salariés en doublage.

BB S7 A H
FD LBS
4

CHAPITRE II : MODALITES DE DEPART ET DE MISE A LA RETRAITE AVANT 60 ANS

La loi du 21 août 2003 a ouvert sous certaines conditions la possibilité aux salariés de liquider une retraite à taux plein, avant 60 ans. Dans ce cadre, plusieurs accords de branche du 19 décembre 2003 ont institué des règles propres à la Métallurgie.

Il apparaît nécessaire, au regard de ces nouveaux dispositifs, d'en définir les conséquences au sein de l'entreprise.

Article 1 : Extension de l'indemnité de mise à la retraite avant 60 ans (IMR)

Sous réserve de l'évolution de la législation et/ou de la réglementation, et de l'entrée en vigueur des accords de branche précités, la possibilité pour l'employeur de mettre en retraite des salariés qui peuvent liquider une retraite à taux plein avant 60 ans, est introduite.

Dans ce cadre, il sera versé l'indemnité de mise à la retraite prévue par la convention collective.

Pour les départs en retraite « carrière longue », dans la mesure où il y aura accord de l'employeur, l'indemnité de mise à la retraite sera versée. Elle est identique à celle versée pour les départs en cessation anticipée d'activité (CASA).

Le barème de cette indemnité est le suivant :

Non cadres

Années d'ancienneté	Indemnité
10 ans	2 mois
15 ans	2,5 mois
20 ans	3 mois
25 ans	4 mois
30 ans	5 mois
35 ans	6 mois
40 ans	7 mois

Cadres

Années d'ancienneté	Indemnité
5 ans	2 mois
10 ans	3 mois
20 ans	4 mois
30 ans	6 mois
40 ans	7 mois

Article 2 : Aligement de l'indemnité de départ en retraite avant 60 ans sur le barème PCA prévu après 60 ans (IDR)

L'indemnité de départ en retraite à la seule initiative du salarié -barème PCA- un peu plus favorable que le barème conventionnel, est étendu aux départs en retraite à taux plein avant 60 ans.

Handwritten signatures and initials:
A large signature at the top right.
Below it, initials: RL, SA, AS, FD, CB.

Les montants sont les suivants :

Non Cadres

Années d'ancienneté	PCA
de 2 à 9 ans	0,1 mois/ année d'ancienneté
10 ans	2 mois
15 ans	2,5 mois
20 ans	3 mois
25 ans	3,5 mois
30 ans	4 mois
35 ans	4,5 mois
40 ans	5 mois

Cadres

Années d'ancienneté	PCA
5 ans	1 mois + 0,2 mois/ année d'ancienneté à partir de la 6 ^{ème} année
10 ans	2 mois + 0,1 mois / année d'ancienneté à partir de la 11 ^{ème} année
20 ans	3 mois + 0,1 mois/ année d'ancienneté à partir de la 21 ^{ème} année
30 ans	4 mois + 0,1 mois/ année d'ancienneté à partir de la 31 ^{ème} année
40 ans	5 mois

Les modalités des régimes sociaux et fiscaux inhérentes à ces deux indemnités, seront appliquées dans le cadre de la législation en vigueur.

CHAPITRE III : DISPOSITIONS FINALES

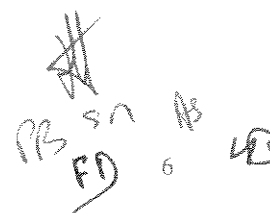
Article 1 : Dispositions diverses

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 2 : Durée et dépôt

Les dispositions du Chapitre I du présent accord conclues pour l'année civile 2004 relèvent de la négociation obligatoire prévue à l'article L. 132-27 du Code du Travail.

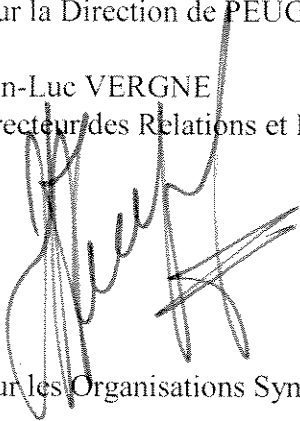
PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES S.A. procédera aux formalités de dépôt, conformément aux dispositions des Articles L 132-10 et R 132-1 du Code du Travail.


PB 57 AB
FD 6 43

**PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES S.A.
ACCORD SALARIAL 2004**

Pour la Direction de PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES S.A.

Jean-Luc VERGNE
Directeur des Relations et Ressources Humaines



Pour les Organisations Syndicales

CFDT

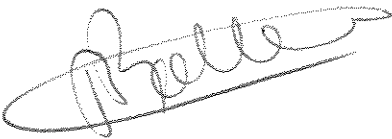


Monsieur BOTTAZZI

CGT

Monsieur MOREAU

CFE/CGC



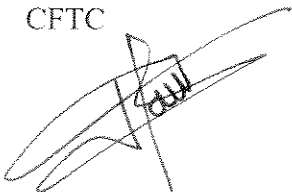
Monsieur BEVILACQUA

CGT/FO



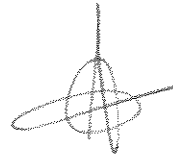
Monsieur SEFTEN

CFTC



Monsieur DON

GSEA



Monsieur MAFFI

Fait à Poissy, le 5 février 2004