

PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES S.A.

ACCORD SALARIAL 2012

Les Organisations Syndicales et la Direction de PEUGEOT CITROËN AUTOMOBILES S.A., dûment mandatées, se sont réunies les 7 et 23 février 2012, pour négocier les salaires et les éléments afférents.

Cette négociation intervient dans un contexte particulièrement difficile pour le Groupe.

En effet, l'accroissement des ventes sur les marchés émergents (Chine, Amérique Latine, Russie) n'a compensé que partiellement le déclin observé en Europe (- 6 %) et, au final, en 2011, les ventes mondiales du Groupe ont reculé de 1,5 % par rapport à 2010.

Malgré la bonne tenue des résultats de GEFCO, Banque PSA Finances et Faurecia, les résultats financiers du Groupe sont en retrait par rapport à 2010 avec un Résultat Opérationnel Courant (ROC) consolidé de 1.315 millions d'euros, en diminution de 26 % par rapport à 2010. Cette baisse est en particulier due à la forte dégradation des résultats de la Division Automobile. Alors qu'en 2010 elle avait enregistré un résultat positif de 621 millions d'euros, en 2011 la Division Automobile enregistre un résultat négatif de - 92 millions d'euros avec un second semestre qui accuse un déficit de - 497 millions d'euros.

En conséquence des mauvais résultats commerciaux, l'endettement du Groupe augmente fortement passant de 1,2 milliard d'euros en 2010 à 3,4 milliards d'euros à fin 2011.

C'est pourquoi, le Groupe a annoncé une série de mesures pour restaurer la situation de cash :

- le programme d'économie mis en place en octobre dernier au sein de la Division Automobile est porté de 800 millions à 1 milliard d'euros,
- les investissements de la Division Automobile ainsi que les dépenses de R&D vont être ajustés et priorisés,
- une action vigoureuse va être menée pour revenir au niveau de stocks de 2010,
- un programme de cession d'actifs est lancé à hauteur de 1,5 milliard d'euros permettant de réduire l'endettement du Groupe.

En dépit de ces résultats, et compte-tenu de l'environnement économique externe, la Direction a souhaité poursuivre en 2012 sa politique salariale pour l'ensemble des catégories de personnel, en recherchant un bon équilibre entre les attentes légitimes des salariés pour leur pouvoir d'achat et la recherche de compétitivité du coût du travail en France nécessaire à la pérennité des emplois.

Compte tenu de l'évolution de l'indice des prix à la consommation de 2,4 % (hors tabac) en 2011, les parties ont souhaité donner la priorité aux mesures générales favorisant le pouvoir d'achat des salariés, en particulier pour le personnel ouvrier et employé, en privilégiant le montant alloué aux augmentations générales par rapport aux augmentations individuelles, tout en sauvegardant l'application des accords d'entreprise.

CL
SD
HR
FD
M

Ainsi, un montant d'augmentation fixe et unique pour les ouvriers, les employés, les TAM a été privilégié sur 2012 par rapport aux augmentations en pourcentage.

Les budgets d'augmentations individuelles déterminés dans le présent accord permettront notamment :

- d'appliquer l'accord du 8 mars 2005 relatif à l'évolution et au développement professionnels des ouvriers, et d'assurer la promotion des Opérateurs Polyvalents d'UEP qui ont acquis de nouvelles compétences sur l'année écoulée,
- et également l'accord du 28 février 2007 sur l'évolution de carrière des Ouvriers Professionnels et celui du 16 janvier 2009 sur le développement et l'évolution professionnels des TAM.

En 2012, la Direction préserve la politique salariale engagée depuis plusieurs années et qui a permis :

- de développer le pouvoir d'achat de toutes les catégories de salariés,
- de pratiquer des mesures supplémentaires à destination des salaires les plus bas, et des nouveaux embauchés, notamment par des mesures d'augmentation générale avec mini et l'augmentation de la Rémunération Minimum Annuelle Garantie,
- d'assurer l'égalité des chances, en particulier entre les femmes et les hommes, en termes de niveaux de salaires, et d'évolution individuelle et promotionnelle,
- de poursuivre les évolutions salariales et de carrière pour les salariés les plus âgés.

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 du 26 mai 2010, amélioré en juin 2011, qui associe les salariés aux résultats économiques et aux objectifs opérationnels (qualité, sécurité et économie),
- l'accord du 2 mai 2002 sur la mise en place d'un système de retraite supplémentaire et ses différents avenants,
- l'accord du 8 mars 2005 sur l'indemnisation du chômage et la pluriannualisation, et l'avenant à l'accord du 4 mars 1999, signé le 29 novembre 2006, relatif à l'indemnisation des journées non travaillées pour les salariés en horaire de journée, l'accord du 13 décembre 2007 sur la gestion des H+ individuelles.

Dans la continuité des actions menées les années précédentes, les parties entendent également se référer à l'accord sur l'emploi et la motivation des seniors du 12 janvier 2010, à l'accord du 18 février 2011, 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 sociale du 29 novembre 2011 et l'accord sur l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées du 24 février 2011. Les résultats observés font ressortir la pertinence des mesures mises en place et leur efficacité dans le temps.

A l'issue des négociations, les parties signataires sont donc convenues, pour les personnels ouvriers, employés, TAM et cadres, des dispositions suivantes pour l'année 2012.

CHAPITRE I – DISPOSITIONS SALARIALES

Article 1 : Augmentations générales

Il est attribué un montant mensuel unique de 43 € d'augmentation générale à effet du 1^{er} mars 2012 pour tous les ouvriers, employés et TAM.

Article 2 : Augmentations individuelles, promotions et ancienneté

Le budget des mesures individuelles (y compris augmentation prime d'ancienneté) est réparti par catégories selon les orientations suivantes :

- Pour les OP d'UEP, le budget total sera de 0,65 % (AI/promo/ancienneté).
L'augmentation individuelle du salaire de base ne sera pas inférieure à 20 € pour une augmentation hors promotion, et à 25 € dans le cas d'une promotion.
- Pour les OP et les Employés, le budget total sera 0,80 % (AI/promo/ancienneté).
L'augmentation individuelle du salaire de base ne sera pas inférieure à 20 € pour une augmentation hors promotion, et à 25 € dans le cas d'une promotion.
- Pour les TAM, le budget total sera de 1,10 % (AI/promo/ancienneté).
L'augmentation individuelle du salaire de base ne sera pas inférieure à 25 € pour une augmentation hors promotion, et à 40 € dans le cas d'une promotion.

Les augmentations individuelles seront déployées à partir du 1^{er} avril 2012. Elles permettront en premier lieu d'assurer les promotions, en particulier dans le cadre de l'application des accords de classification et d'évolution professionnelle.

Les augmentations individuelles permettront également de poursuivre les opérations engagées en 2011 pour les repositionnements, notamment accords égalité Femmes/Hommes, seniors, handicapés et repositionnements locaux (exemple Vesoul).

Un salarié qui n'aurait pas eu d'augmentation individuelle sur 5 ans pourra demander un entretien spécifique comme recours, auprès de son hiérarchique ou de la fonction RH (ex : HRBP).

Article 3 : Salaire minimum d'embauche des Opérateurs Polyvalents d'UEP

A effet du 1^{er} mars 2012, le salaire de base minimum d'embauche mensuel est fixé pour le coefficient 170 points à 1.511 € (35 heures de Temps de Travail Effectif).

Article 4 : Salaire minimum d'embauche des Ouvriers Professionnels

Les Ouvriers Professionnels titulaires de CAP ou BEP, recrutés dans leur spécialité professionnelle, bénéficient dès leur embauche du coefficient 190.

Le salaire de base minimum d'embauche mensuel pour ces OP sera porté à effet du 1^{er} mars 2012 à 1.570 €.

Le salaire de base minimum d'embauche mensuel pour les OP au coefficient 215 sera fixé au 1^{er} mars 2012 à 1.700 €.

CC
EM
MR
FD

Article 5 : Salaire minimum d'embauche des techniciens BAC + 2 – coefficient 255

Le salaire de base minimum d'embauche mensuel pour les techniciens BAC + 2 coefficient 255, diplômés dans leur spécialité professionnelle est fixé à 1.860 € à effet du 1^{er} mars 2012.

Article 6 : Salaire minimum appliqué au RU

Le salaire de base minimum mensuel pour un Responsable d'Unité est fixé à 2.033 € à effet du 1^{er} mars 2012.

Article 7 : Salaire minimum d'embauche des Techniciens et Agents de Maîtrise – coefficients 320 et 395

Le salaire de base minimum d'embauche mensuel pour un Technicien ou Agent de Maîtrise sera porté, au 1^{er} mars 2012 :

- pour le coefficient 320 à 2.173 €
- pour le coefficient 395 à 2.508 €

Article 8 : Rémunération Minimale Annuelle Garantie

La Rémunération Minimale Annuelle Garantie est portée à 21.450 € pour un salarié à temps plein présent toute l'année.

Pour l'année 2012, les éventuels compléments individuels seront effectués en début d'année 2013, en comparant la rémunération totale perçue par le salarié en 2012 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 9 : Mesures concernant la Maîtrise

- Prime de Maîtrise et prime d'aspirant Maîtrise

Le montant de la prime Maîtrise est fixé à 100 € par mois, à effet du 1^{er} mars 2012.

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.

Les techniciens ou ouvriers mis en poste d'Agent de Maîtrise suite à leur passage en Assessment Center bénéficieront de cette même prime exceptionnelle.

CL
SM
MR
FD

Article 10 : Evolution des autres primes

- **Primes de poste, primes et indemnités de conditions d'horaire, primes d'équipe de seconde intervention**

Les primes de poste, primes et indemnités de conditions d'horaire, ainsi que les compléments individuels instaurés par les accords du 23 mars et 22 octobre 2004, du 5 juillet 2005, 17 janvier 2007 et 16 juin 2010, seront majorées de 2 % à compter du 1^{er} mars 2012.

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

Les mesures suivantes sont prises à effet du 1^{er} mars 2012 : + 2 %, soit 17,85 € pour l'astreinte et 44,10 € pour appel/rappel.

- **Indemnités transport individuel (toutes régions, sauf indemnités faisant l'objet de barèmes conventions collectives territoriales)**

Les indemnités de transport (barèmes PSA) seront revalorisées de 3 % à effet du 1^{er} mars 2012. Cette revalorisation nationale remplace les revalorisations localement négociées.

- **Prime de chef de bus**

Au 1^{er} mars 2012, le montant de la prime chef de bus sera réévaluée de + 2 %, soit 1,80 €.

- **Prime de séance supplémentaire**

A effet du 1^{er} mars 2012, la prime de séance supplémentaire sera fixée à 12 €.

- **Prime de prévenance tardive (accord du 12 décembre 2003)**

A effet du 1^{er} mars 2012, la prime de prévenance tardive sera réévaluée de + 2 %, soit 12,30 €.

- **Prime spécifique Unité Multisites pour les Lancements**

A effet du 1^{er} mars 2012, la prime mensuelle spécifique sera réévaluée de + 2 %, soit 2,61 €.

Article 11 : Médailles d'honneur du travail

La gratification et le montant de la part variable alloués lors de la remise de la médaille du travail demeurent inchangés pour l'année 2012, les montants applicables sont ceux figurant dans l'accord salarial 2011.

Article 12 : La prime de rentrée

A effet du 1^{er} mars 2012, la prime de rentrée mensuelle sera fixée à 15,60 €. Pour les salariés qui ont fait le choix d'un versement annuel, elle correspondra à 187,20 €.

Article 13 : Changement de position conventionnelle pour les salariés K92

Il est rappelé que les salariés au coefficient K92 depuis plus de 4 ans seront désormais nommés à la position II.

Article 14 : Mesures concernant les Cadres pour l'année 2012

Concernant les Cadres, la politique d'extension de la Part Variable (PV) sera poursuivie en 2012.

Malgré le contexte économique difficile que connaît le Groupe, les Cadres ne bénéficiant pas de la PV en 2011 verront leur salaire de référence annuel revalorisé de 516 € à compter du 1^{er} mars 2012, soit 430 € sur l'année 2012.

CHAPITRE II – AGENDA SOCIAL 2012

Au cours des négociations, un thème a été défini pour l'agenda social 2012 :

- Présentation de la politique de rémunération des Cadres et du référentiel fonctions.

CHAPITRE III – EGALITE DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Conformément aux dispositions légales, la Direction a invité les organisations syndicales et présenté les informations nécessaires à la situation comparée des rémunérations des femmes et des hommes. Ce suivi statistique, présenté lors de la réunion annuelle, a été pris en compte dans les négociations du présent accord.

Les résultats observés révèlent la pertinence des mesures mises en place dans le cadre des accords du 14 novembre 2007 et du 18 février 2011, qui visent l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les parties conviennent que le présent accord, vaut procès-verbal de négociations au sens de l'article L 2242-10 et sera déposé à ce titre auprès de l'autorité administrative.

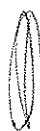
CHAPITRE IV – DISPOSITIONS FINALES

Les dispositions du présent accord conclues pour l'année civile 2012, relèvent de la négociation obligatoire prévue aux articles L 2242-1 et suivants du Code du Travail.

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 ou différentes, antérieurement en vigueur au sein de PCA, relatives aux points abordés dans cet accord.

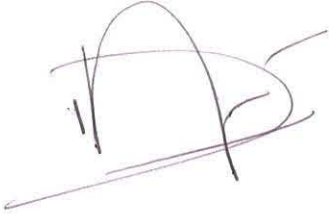
PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES S.A. procèdera aux formalités de dépôt, conformément aux dispositions légales en vigueur.

CL
SM
MR
FO



**PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES S.A.
ACCORD SALARIAL 2012**

Pour la Direction de PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES S.A.



Denis MARTIN
Directeur Industriel

Pour les Organisations Syndicales

CFDT



Monsieur Ricardo MADEIRA

CGT

Monsieur Marcel MERAT

CFE-CGC

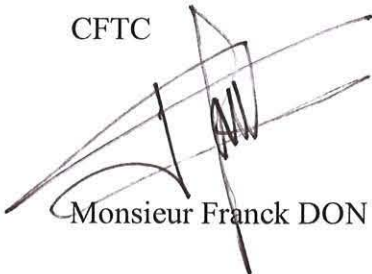
Madame Anne VALLERON

FO



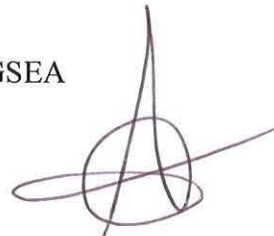
Monsieur Christian LAFAYE

CFTC



Monsieur Franck DON

GSEA



Monsieur Serge MAFFI

Fait à Poissy, le 16 mars 2012