

# ACCORD RELATIF A LA NEGOCIATION SUR LA REMUNERATION POUR L'ANNEE 2019 AU SEIN DE L'ENTREPRISE PSA AUTOMOBILES S.A.

## PREAMBULE

Les Organisations Syndicales et la Direction de PSA AUTOMOBILES, dûment mandatées, se sont réunies le 17 janvier 2019 pour y partager les éléments d'informations et le bilan salarial 2018. A cette occasion, la Direction a notamment présenté des éléments comparatifs concernant l'application de la politique salariale pour les hommes et les femmes de l'entreprise. L'ensemble des éléments exposés a servi de base pour la négociation sur l'évolution de la rémunération.

La seconde réunion du 14 février 2019 a permis d'échanger sur les propositions de la Direction et celles des Organisations Syndicales. Il y a été présenté le résultat du calcul de l'index d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le résultat de ce calcul porte l'index de PSA AUTOMOBILES à 89 points sur 100. Ce résultat reflète l'engagement de l'entreprise depuis plusieurs années et l'application des accords successifs sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il y a également été abordé le sujet de la Prime Exceptionnelle de Pouvoir d'Achat (PEPA) qui entre dans les thèmes de la négociation annuelle obligatoire sur la rémunération et le partage de la valeur ajoutée. La Direction s'est rapidement positionnée en prévoyant de verser cette prime PEPA.

Cette volonté sera concrétisée dans un accord spécifique telle que le prévoit l'instruction ministérielle du 6 février 2019.

Enfin lors de l'ultime réunion du 25 février 2019, les parties ont négocié et abordé les différents thèmes de la négociation annuelle obligatoire prévue par l'accord d'entreprise du 7 décembre 2017 relatif à la négociation périodique obligatoire au sein de l'entreprise.

Depuis 2016, le Groupe s'est engagé dans une stratégie de croissance rentable par la mise en œuvre du plan Push To Pass. Comme en 2017, l'année 2018 a été une année de forte croissance et couronnée de succès commerciaux. Consciente des efforts réalisés par l'ensemble des salariés de l'entreprise pour arriver à ces résultats, la Direction souhaite partager les fruits de cette croissance.

Toutefois, l'année 2019 va être exposée à certains risques conjoncturels tels que le déséquilibre des résultats commerciaux entre l'Europe et le reste du monde, et surtout le vote des institutions Européennes le 3 octobre 2018, sur la réduction continue des émissions de CO2 d'ici 2030 qui modifie le contexte dans lequel l'entreprise opère. Dans ce contexte, l'adaptation de l'entreprise

AGW  
CV  
ED  
97  
PM  
XL

à ces transformations est indispensable, pour saisir de nouvelles opportunités tout en protégeant l'entreprise et ses collaborateurs, notamment en maîtrisant sa masse salariale.

La Direction a tenu à rappeler que s'inscrivent également dans la politique de rémunération de l'entreprise :

- L'accord d'intéressement et de participation, du 30 novembre 2016, qui associe les salariés aux résultats économiques,
- L'accord du 21 février 2017 sur l'emploi des personnes handicapées,
- L'accord du 26 février 2019 qui assure l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes,

A l'issue des négociations, les parties signataires sont donc convenues, pour l'ensemble des catégories du personnel (ouvriers, employés, TAM et cadres), des dispositions suivantes pour l'année 2019.

## SECTION I – NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE SUR LA REMUNERATION

### Article 1 : Dispositions salariales

#### Article 1.1 : Augmentations générales

Il est attribué une augmentation générale de 1,7% avec un montant minimal de 38 € mensuels à effet du 1<sup>er</sup> mars 2019 pour tous les ouvriers et employés.

Il est attribué une augmentation générale de 1,4 % avec un montant minimal de 42 € mensuels à effet du 1<sup>er</sup> mars 2019 pour les TAM non éligibles à la Part Variable de 2018.

#### Article 1.2 : Augmentations individuelles, promotions et ancienneté

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

- Pour les ouvriers et employés le budget total sera de 0,7 % (AI/promo/ancienneté).  
L'augmentation individuelle du salaire de base ne sera pas inférieure à 20 € pour une augmentation hors promotion, et à 27 € dans le cas d'une promotion.
- Pour les TAM, le budget total sera de 1 % (AI/promo/ancienneté).  
L'augmentation individuelle du salaire de base ne sera pas inférieure à 25 € pour une augmentation hors promotion, et à 45 € dans le cas d'une promotion.
- Pour les TAM éligibles à la Part Variable de 2018 le budget total d'augmentation individuelle sera de 2,6 % (AI/promo/ancienneté) avec une sélectivité de 85%.  
Ces salariés auront une garantie de repositionnement en sortie de filière correspondant à l'écart constaté sur les 2 dernières années entre l'évolution du salaire de base du salarié et l'évolution moyenne du salaire de base des TAM non éligibles à la Part Variable.

Les augmentations individuelles seront déployées à partir du 1<sup>er</sup> mai 2019. 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.

- Pour les Cadres le budget total sera de 2,6 % versé à partir du 1<sup>er</sup> juin 2019.

Les augmentations individuelles permettront également de poursuivre la mise en œuvre des accords égalité femmes/hommes, seniors et handicapés.

#### Article 1.3 : Evolution des Parts Variables

Pour les Cadres et TAM éligibles à la Part Variable en 2019 la cible de cette dernière sera de :

- 1,25 mois (+0,25 mois) pour les postes D
- 1,5 mois (+0,25 mois) pour les postes C

## Article 2 : Evolution des primes

### - Prime astreintes, Indemnités d'appel et de rappel

Les mesures suivantes sont revalorisées de 1,7 % avec prise d'effet au 1<sup>er</sup> mars 2019, ce qui porte leur montant à :

- l'unité d'astreinte est fixée à : 18,37 €
- l'indemnité complémentaire d'appel et de rappel est fixée à : 45,35 €

### - Prime prévenance tardive

La prime de prévenance tardive est revalorisée de 1,7 % avec prise d'effet au 1<sup>er</sup> mars 2019, ce qui porte son montant à : 14,24 €

### - Prime 2 séances collectives dans le mois

La prime pour deux séances collectives de travail dans le mois est fixée à 15,26 € à compter du 1<sup>er</sup> mars 2019.

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

Les primes de poste, primes et indemnités de conditions d'horaire, ainsi que les compléments individuels instaurés par les accords du 23 mars et du 22 octobre 2004, des 5 juillet 2005, 17 janvier 2007 et 16 juin 2010, seront majorées de 1,7 % à compter du 1<sup>er</sup> mars 2019.

### - Extension des primes d'enlèvement et moniteurs à Douvrin

Les montants de ces primes de poste appliqués au sein de PSA AUTOMOBILES en application de l'accord relatif à l'harmonisation des primes de postes du 17 janvier 2007 seront versés aux salariés de l'établissement de Douvrin.

### - Prime moniteur pour les PSP et PSPS

Une prime PSP (pilote de système de production) et PSPS, à l'entrée dans le métier, sera de 200 €, avec effet rétroactif pour les personnes déjà nommées puis pour les personnes qui entreront dans le métier.

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

Les indemnités de transport seront revalorisées de 4 % à effet du 1<sup>er</sup> mars 2019.

### Article 3 – Autres mesures

#### – Mesures spécifiques pour le site de Rennes

Compte tenu du contexte et des résultats de l'année 2018, il est convenu d'aménager l'article 2 de l'accord d'établissement de Rennes sur l'adaptation des conditions d'emploi et la modernisation de l'outil industriel.

A titre dérogatoire pour l'année 2019 :

Il est attribué une augmentation générale de 1,4% à effet du 1<sup>er</sup> septembre 2019 pour tous les ouvriers, employés et TAM non éligibles à la Part Variable.

Il est attribué un budget d'augmentation individuelle de 1,4 % à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2019 pour les TAM éligibles à la Part Variable et les cadres.

Les revalorisations de primes visées aux articles 1.3 et 2 seront également applicables à l'établissement de Rennes à compter du 1<sup>er</sup> mars 2019.

#### – Mesures spécifiques pour la monétisation de la réserve individuelle indemnisable du personnel en équipe

Les parties conviennent à titre dérogatoire pour l'année 2019 de permettre aux salariés en équipe de monétiser jusqu'à 5 jours de leur réserve individuelle indemnisable. Cette disposition transitoire ne fait pas obstacle aux situations de déblocages anticipés issues de l'accord NEC du 8 juillet 2016.

#### – Mesure spécifique pour l'écrêtage du solde négatif du compteur de modulation 2018 (CMOD)

Les parties conviennent à titre dérogatoire de ne pas mettre en œuvre le dispositif légal de l'activité partielle sur les paies de février et de mars 2019, prévu dans l'accord NCS du 24 octobre 2013, pour les salariés qui auraient un cumul d'heures négatives entre -63 heures et -84 heures suite au bilan de la modulation au titre de l'année 2018.

### Article 4 – Egalité de rémunération entre les femmes et les hommes

Conformément aux dispositions légales, la Direction a présenté aux organisations syndicales 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 et désormais calculés selon l'index égalité professionnelle prévu par le décret paru le 9 janvier 2019 révèlent la pertinence des mesures mises en place dans le cadre des accords en cours, qui visent l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes conformément aux articles L 2242-1 et suivant du code du travail. Cet index de 89 points sur 100 sera publié au 1<sup>er</sup> mars 2019.

ARV  
CV  
FD  
PN  
97  
XC

Les mesures décrites à l'article 1 permettront la poursuite de la politique égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et le respect des mesures contenues dans l'accord d'entreprise relatif au développement de l'emploi féminin et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes renouvelé le 26 février 2019.

## SECTION II – DISPOSITIONS FINALES

Les dispositions du présent accord conclues pour l'année civile 2019, relèvent de la négociation obligatoire prévue aux articles L 2242-1 et suivants du Code du Travail.

Les parties conviennent que le présent accord vaut procès-verbal de négociation au sens des articles L 2242-6 et L 2242-8 du code du travail.

Les clauses figurant dans cet accord sont issues des dispositions légales et réglementaires ainsi que des positions de l'Administration à la date de signature de l'accord. Toute évolution ultérieure des textes ou de ses interprétations emporte modification des termes de l'accord.

PSA AUTOMOBILES procèdera aux formalités de dépôt, conformément aux dispositions légales en vigueur.

**ACCORD RELATIF A LA NEGOCIATION SUR LA REMUNERATION  
POUR L'ANNEE 2019 AU SEIN DE L'ENTREPRISE  
PSA AUTOMOBILES S.A.**

Pour la Direction de PSA AUTOMOBILES S.A.



Xavier CHEREAU  
Directeur des Ressources Humaines

Pour les Organisations Syndicales

CFDT

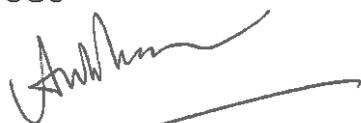


Madame VIRASSAMY

CGT

Monsieur MERCIER

CFE-CGC



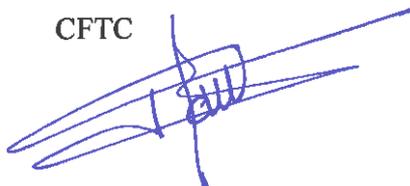
Monsieur NGUYEN

FO



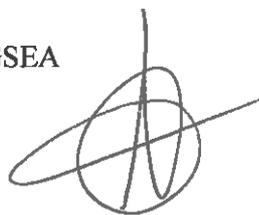
Monsieur MICHEL

CFTC



Monsieur DON

GSEA



Monsieur MAFFI

Fait à Poissy, le 07/03/2019