

NEGOCIATION SALARIALE 2013
PROCES-VERBAL DE DESACCORD

En application de l'article L. 2242-8 du Code du travail,

Les Organisations Syndicales CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO et GSEA

et

PEUGEOT CITROËN AUTOMOBILES, représentée par Monsieur Denis MARTIN,
son Directeur Industriel,

Dûment mandatées, se sont réunies les 6 et 19 février 2013 à Paris pour mener la négociation salariale annuelle.

Aucun accord n'ayant été conclu au terme de ces réunions, le présent procès-verbal de désaccord est établi en application de l'article L. 2242-4 du Code du travail.

Article 1 : Dernier état des propositions respectives des parties

1.1. Propositions des Organisations Syndicales

CFDT

- Augmentation générale : maintien du pouvoir d'achat des salariés avec un talon à hauteur de l'inflation (1,2 %) pour toutes les CSP
- Revalorisation des mesures du PSE pour les sites d'Aulnay et de Rennes (formation, transport, hébergement...)
- Ouverture de la pénibilité dans le cadre du congé de reclassement "dispositif seniors" à l'ensemble des sites
- Ouverture d'une négociation sur les frais de déplacement
- Augmentation de la participation de l'employeur sur le contrat mutuelle (Vitali essentiel), tel que défini par l'ANI du 11 janvier 2013

CFE-CGC

- Augmentation générale : 1,4 % rétroactif au 1^{er} janvier 2013
- Augmentations individuelles : 1,5 % avec un mini de 35 € pour les AI et 55 € pour les promotions
- Pour les Cadres :
 - Au minimum maintien du pouvoir d'achat et une enveloppe moyenne de 2,9 % plus un rattrapage pour l'année dernière
 - Pas de discrimination basée sur l'attribution d'une part variable aléatoire
 - Harmonisation des grilles de salaires Cadres pour une prise en compte des promotions et de l'expérience acquise par les Cadres les plus anciens
- Salaires minimum : mise en place d'un salaire minimum pour tous les coefficients et revalorisation de ceux qui existent. Le salaire minimum pour les RU au K270 doit être appliqué aux techniciens.
- Primes :
 - Revalorisation des primes horaire, poste, éloignement, encadrement RG, déplacements et autres à hauteur de l'inflation
 - Maîtrise : 115 €
 - Transports : pour les sites de l'Est : négociée sur place ou revalorisée de 5 %
- Majorations :
 - Prise en compte des J+ pour les Cadres (samedi et dimanche notamment à l'informatique)

- Autres demandes d'indemnisation :
 - Attribution d'une prime pour les tuteurs et maîtres d'apprentissage
 - Création d'une prime responsabilité pour les donneurs d'ordres
 - Communication des grilles de réseau de rémunération par coefficient et par décile, et communication systématique de leur fiche TOPAZE à tous les salariés.
- Maintien d'une enveloppe spécifique pour les repositionnements notamment accords égalité H/F, seniors, personnes handicapées et repositionnements locaux
- Revalorisation des barèmes de remboursement des frais de déplacement "France court" de 2,4 %
- Ouverture de négociations pour l'encouragement et le suivi des carrières des salariés mobiles
- Le passage automatique K92-P2 après 4 ans au plus doit figurer dans l'accord et être accompagné d'un rattrapage salarial
- Revalorisation de la rémunération des apprentis
- Médailles :
 - Part variable ancienneté : 10 € par année d'ancienneté PSA
 - Part fixe : revalorisation de 30 %

CFTC

- Augmentation générale : 2,3 % au 1^{er} janvier avec un talon mini de 45 €
- Augmentations individuelles : 1,2 % au 1^{er} janvier et une enveloppe spécifique pour le respect des accords égalité hommes-femmes, seniors, personnel handicapé
- Revalorisation de la RMAG et de tous les salaires minimum
- Primes :
 - Toutes les primes indexées à l'AG
 - Maîtrise : 110 €
 - Rentrée : 210 €
 - Indemnités de transport : + 5 %
 - Rétablissement de la prime de lancement
 - Déclat : + 5 %
- Médailles du travail :
 - Part variable ancienneté : 9 €
 - Argent : 160 €
 - Vermeil : 180 €
 - Or : 210 €
 - Grand Or : 290 €

CGT

- Augmentation générale : 300 € d'augmentation mensuelle pour tous (avec rétroactivité au 1^{er} janvier)
- Revalorisation de l'ensemble des primes avec mesures particulières pour :
 - Primes de transport (pour tenir compte des prix du carburant)
 - Suppression de la condition d'ancienneté pour le déclenchement de la garantie complète
- Indemnité d'appel pour le n° vert
- Prime d'insalubrité pour les métiers forge, fonderie, mécanique
- Prime de grand froid pour salariés qui travaillent à l'extérieur (expéditions, chauffeurs parcs, quais, chapiteaux et bâtiments déportés) :
 - si température au poste (début de poste) inférieure à 0° C = 125 € une fois par mois
 - si température au poste (début de poste) inférieure à - 5° C = 190 € une fois par mois
- Participation de l'employeur à la mutuelle Groupe portée à 50 %
- Cotisation retraites à taux plein pour les temps partiels
- Egalité de traitement salarial entre les femmes et les hommes notamment en cas de congé maternité et parental (AI / rattrapage)
- Respect de la loi et de l'accord égalité F/H

FO

- Augmentation générale : 2,2 % avec un minimum de 40 € à compter du 1^{er} janvier 2013 pour toutes les CSP
- Augmentations individuelles :
 - OP UEP : 1,3 % avec un mini de 40 € avec promo, 25 € hors promo
 - PRO : 1,3 % avec un mini de 45 € avec promo, 30 € hors promo
 - TAM : 1,3 % avec un mini de 55 € avec promo et 35 € hors promo
- RMAG : 22.000 €
- Salaires minimum au 1^{er} janvier 2013 :
 - Salaire mini OP UEP 170 pts = 1.551 €
 - Salaire mini OP avec CAP/BEP 190 pts = 1.610 €
 - Salaire mini OP 215 pts = 1.740 €
 - Salaire mini Techniciens Bac+ 2.255pts = 1.901 €
 - RU 270 pts = 2.078 €
 - TAM 320 pts = 2.221 €
 - TAM 395 pts = 2.563 €

- Primes :
 - Indemnités de transport individuel : + 15 %
 - Prime de rentrée : 17,5 € par mois soit 210 € par an
 - Prévenance tardive : 15 €
 - Prime de poste : + 10 %
 - Appel et rappel : 48,50 €
 - Maîtrise : 105 €/mois
 - Séance supplémentaire : 18 €
 - Condition d'horaire : + 10 %
 - Astreinte : 19,65 € par unité de rappel
 - Déclat : + 10 %
- Congés exceptionnels : augmenter le nombre de jours pour enfants malades
- Budgets spécifiques :
 - Enveloppes supplémentaires de 0,2 % pour l'application des accords égalité femmes-hommes et seniors
 - Assurer la continuité du rattrapage des salaires du site de Vesoul
- Médailles du travail :
 - Part variable ancienneté : 10 € par année PSA
 - Argent : 150 €
 - Vermeil : 170 €
 - Or : 200 €
 - Grand Or : 275 €
- Mutuelle Groupe : augmentation de la part employeur à 35 %

GSEA

- Augmentation générale : au 1^{er} mars 2013, 2 % avec un minimum de 40 € pour chaque salarié
- Augmentations individuelles, autres primes et éléments salariaux : 1,4 %
- Prime de rentrée : 200 € en versement unique

1.2. Dernières propositions de la Direction exprimées lors de la réunion du 19 février 2013

- Un budget global d'augmentations individuelles de 1 % pour toutes les catégories socio-professionnelles (ancienneté comprise).
- Le maintien au niveau de 2012 de la Rémunération Minimale Annuelle Garantie (RMAG) à 21.450 €, du montant des primes et des salaires minimum à l'embauche.

- La revalorisation de la part employeur dans la cotisation Complémentaire santé Vitali de 25 % à 35 % à compter du 1^{er} juillet 2013.
- L'ouverture de négociations pour définir les dispositifs d'intéressement et de participation au titre des années 2013 - 2015.

Article 2 : Mesures unilatérales

En l'absence d'accord des parties, la Direction appliquera les mesures suivantes :

▪ Augmentation générale

Il n'y aura pas d'augmentation générale en 2013.

▪ Augmentations individuelles

Le budget des mesures individuelles (ancienneté comprise) sera de 1 % pour toutes les catégories socio-professionnelles.

Ce budget d'augmentation permettra le respect des engagements pris dans le cadre des accords d'entreprise :

- l'accompagnement salarial aux promotions dans le cadre de la mise en œuvre de l'accord sur l'évolution professionnelle des ouvriers,
- l'accompagnement salarial aux promotions dans le cadre de la mise en œuvre de l'accord sur l'évolution professionnelle des ETAM,
- la poursuite de la politique diversité et égalité professionnelle (accord égalité femmes-hommes, diversité, seniors, emploi des personnes handicapées).

Au-delà du respect des accords, ce budget d'augmentation permettra d'attribuer des augmentations individuelles hors promotions comme élément de reconnaissance.

Les montants minimum seront les suivants :

- Ouvriers et Employés : 25 € avec promotion et 20 € hors promotion
- TAM : 40 € avec promotion et 25 € hors promotion

La mise en œuvre de ces mesures sera applicable :

- au 1^{er} avril 2013 pour les promotions Ouvriers et Employés
- à partir de mai 2013 pour les promotions TAM et augmentations individuelles hors promotion (TAM, Ouvriers et Employés)
- à partir d'avril 2013 pour les augmentations individuelles des Cadres

▪ Salaires minimum

La Rémunération Minimale Annuelle Garantie (RMAG) et les salaires minimum de base à l'embauche restent inchangés par rapport à 2012.

✓ **Rémunération Minimale Annuelle Garantie (RMAG) : 21.450 €**

✓ **Salaires minimum des Opérateurs Polyvalents d'UEP**

Le salaire de base minimum mensuel est fixé pour le coefficient 170 points à 1.511 € (35 heures de TTE).

✓ **Salaires minimum 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 mensuel pour les OP est fixé à 1.570 €.
- Le salaire de base minimum mensuel pour les OP au coefficient 215 est fixé à 1.700 €.

✓ **Salaires minimum des Techniciens BAC + 2 – coefficient 255**

Le salaire de base minimum mensuel pour les Techniciens BAC + 2, coefficient 255, diplômés dans leur spécialité professionnelle est fixé à 1.860 €.

✓ **Salaires minimum des Techniciens et Agents de Maîtrise – coefficients 320 et 395**

- Le salaire de base minimum mensuel pour un Technicien ou Agent de Maîtrise coefficient 320, est fixé à 2.173 €,
- Le salaire de base minimum mensuel pour un Technicien ou Agent de Maîtrise coefficient 395, est fixé à 2.508 €.

▪ Autres primes

Les montants des primes et gratifications restent inchangés par rapport à 2012.

▪ Changement de position conventionnelle pour les salariés K92

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

Article 3 : Revalorisation de la part employeur dans la cotisation Complémentaire santé Vitali

La part employeur dans la cotisation Complémentaire santé Vitali sera revalorisée au 1^{er} juillet 2013. Elle passera de 25 % à 35 %.

Article 4 : Egalité des rémunérations entre les femmes et les hommes

Conformément aux dispositions légales, la Direction a présenté aux Organisations Syndicales la situation comparée des rémunérations des femmes et des hommes le 22 novembre 2012.

Les mesures unilatérales décrites à l'article 2 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 18 février 2011.

Article 5 : Fin de la négociation annuelle

Les réunions de négociation des 6 et 19 février 2013 ont été organisées et tenues dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire prévue à l'article L. 2242-8 du Code du travail.

Le présent procès-verbal de désaccord marque le terme de l'obligation annuelle de négocier prévue à l'article L. 2242-7 du Code du travail. Cette obligation de négocier est donc considérée comme clause pour l'exercice 2013.

Article 6 : Formalités de dépôt

Le procès-verbal fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du Code du travail.

NEGOCIATION SALARIALE 2013 - PROCES-VERBAL DE DESACCORD

Pour la Direction de PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES S.A.

Denis MARTIN
Directeur Industriel

Pour les Organisations Syndicales

CFDT

CGT

Monsieur Ricardo MADEIRA

Monsieur Marcel MERAT

CFE-CGC

FO

Madame Anne VALLERON

Monsieur Christian LAFAYE

CFTC

GSEA

Monsieur Franck DON

Monsieur Serge MAFFI

Poissy, le