

**PROCES VERBAL DE DESACCORD**  
**EN DATE DU 1<sup>er</sup> MARS 2022**  
**DANS LE CADRE DE LA NEGOCIATION ANNUELLE**  
**PORTANT SUR LES REMUNERATIONS**  
**PSA AUTOMOBILES SA**

La Société PSA AUTOMOBILES SA, représentée par Monsieur Xavier CHEREAU  
Directeur des Ressources Humaines et de la Transformation

d'une part

et les Organisations Syndicales suivantes : FO, CFE-CGC, CGT, CFTC et CFDT

d'autre part

se sont rencontrées lors des réunions des 1<sup>er</sup> février et 22 février 2022 portant sur la négociation annuelle sur les salaires effectifs ainsi que les écarts de rémunérations et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes, examinés à cette occasion, qui sera annuelle.

Le 1<sup>er</sup> février 2022, les éléments portant sur les éléments d'information et le bilan salarial 2021 ont été partagés. A cette occasion, la Direction a notamment présenté des éléments comparatifs concernant l'application de la politique salariale pour les femmes et les hommes de l'entreprise. Il y a été présenté le résultat du calcul de l'index d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. 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. Les organisations syndicales ont exprimé leurs revendications.

Lors de la seconde réunion du 22 février 2022, les parties ont abordé les différents thèmes de la négociation annuelle obligatoire, prévue par l'accord d'entreprise du 23 novembre 2021 relatif à la négociation périodique obligatoire au sein de l'entreprise.

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 29 juin 2021, qui associe les salariés aux résultats économiques,
- L'accord du 29 janvier 2021 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 réunions, aucun accord n'a été trouvé. Les parties constatent leur désaccord et conviennent d'établir un procès-verbal de désaccord conformément à l'article L.2242-5 du code du travail.

Les propositions respectives de chacune des parties sont énoncées ci-après.

## **I. DERNIER ETAT DES PROPOSITIONS RESPECTIVES DES PARTIES**

### **1) Propositions de FO**

Une augmentation de 4% :

- 2,8% d'Augmentation Générale pour tous les salariés Ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres
- 1,2% d'Augmentation Individuelle avec un talon de 40€

L'augmentation des primes suivantes :

- PVG TAM Cadres : +4%
- Prime MAINTENANCE de 200 €
- Indexation de la prime de télétravail au prorata du nombre mensuel de jours travaillés à distance (actuellement 10€)
- Prime transport : +10%
- Prime Maîtrise : +4%
- Primes liées aux Médailles du Travail : +4%

Monétisation des compteurs ou réserve sans limitation et sans justification ;

Prime PEPA de 1.000€ ;

Un intéressement au moins égal à celui de l'année dernière.

### **2) Propositions de la CFE-CGC**

- Une augmentation générale des salaires de tous les collaborateurs à la hauteur de l'inflation de 2.8% ;
- En complément, une enveloppe de 1,5% de la masse salariale dédiée aux augmentations individuelles ;

En particulier :

- Une enveloppe spécifique pour le rattrapage des écarts de salaires entre Femmes et Hommes ;
- Une enveloppe spécifique pour les TAM touchés par l'AP en 2021 ;
- Une augmentation individuelle pour les collaborateurs qui n'ont rien eu en 2020 et 2021 ;

Pour le planning d'exécution :

- Les augmentations générales salariales doivent être effectuées dès mars 2022 avec effet rétroactif pour rattraper l'inflation ;
- 90% des augmentations individuelles pour les cadres distribuées en juin 2022 et les TAM doivent être augmentés au plus tard fin octobre 2022 ;

Pour les compléments de rémunération :

- Un supplément d'intéressement et de participation de 800 € mini bruts ;
- Un élargissement de la prime de transport vers un forfait "Mobilités Durables" prenant en compte tous les moyens de transport utilisés par les salariés (transport public, vélo, covoiturage, services de mobilités partagées, ...) les coûts actuels de la vie ;
- Une augmentation de 20 € de la prime de maîtrise ;
- Une réévaluation de la prime PCH & ICH par rapport au coût de la vie ;
- Une revalorisation de la prime d'astreinte de 5% ;
- Une prime pour les tuteurs/formateurs, maîtres d'apprentissage, donneurs d'ordres de 150€/an ;

Pour les mesures d'équité :

- Une prime pour les RG en doublage ;
- Une journée d'annualisation supplémentaire pour les TAM seniors en doublage ;
- Les sorties de la filière Agents de Maîtrise : le maintien sur 1 an dans le dispositif SAIP (ex PVG) et la compensation de la perte dans le calcul de l'ancienneté ;

Pour la reconnaissance des salariés :

- Augmenter les parts fixe (+20€) et variable (+2€) des médailles de travail ;
- Rétablir les avantages incitatifs VCG à travers une négociation ;
- Augmenter la prime de 10€ mensuelle dans le cadre du télétravail ;

Pour les mesures en faveur d'un actionariat-salarié :

- Relancer l'opération Accelerate ;
- Mettre des abondements pour le PERO ;

### **3) Propositions de la CGT**

- Augmentation générale des salaires de 400€ avec un salaire minimum de 2.000€ nets ;
- un rattrapage salarial global équivalent à l'ensemble de la perte subie des 8 dernières années ;
- HORDAIN : versement d'une AG de 1% par année de blocage des salaires (2013 à 2016)  
=> 4% au total au titre de l'accord de compétitivité de 2012

- Retour prime Evolution Garantie (PEG) pour les salariés de plus de 20 ans d'ancienneté ;
- VSD/SD/SDL : "arrêt du vol sur les primes et paiement de la rétroactivité des sommes volées" ;
- Versement de l'équivalent de la prime de rentrée pour les salariés de DOUVRIN ;
- Transports en commun : prise en charge à 100% par l'employeur ; remise en place des transports collectifs supprimés ;
- Transports individuels : revalorisation et indexation sur augmentation prix de carburants
- Paiement des heures supplémentaires pour les salariés qui le souhaitent ;
- Egalité de traitement entre CDI et intérimaire : un CDI PSA pour chaque intérimaire ; le passage automatique du coefficient 170 à 180 au bout de 6 mois ; la prise en compte dès le 1er jour de travail de la qualification et de l'expérience professionnelle ;
- Complémentaire santé : prise en charge à 100% par l'employeur ;
- Revalorisation de la prime d'équipe / Prise en charge à 70% par l'employeur aux frais de restauration ;
- Abolition du système des compteurs et abandon du principe de modulation ;
- VESOUL : retour aux 35 heures et fin du travail gratuit ;
- Retour de la subrogation en cas d'arrêt de travail et retour d'un service payé permanent sur place ;

#### **4) Propositions de la CFTC**

- Pour TOUS (ouvriers/TAM et Cadres) : budget global de 4% ;
- 3% au titre de l'Augmentation Générale et 1% au titre des Augmentations individuelles
- Quant au budget des Augmentations Individuelles, les 1% doivent permettre le suivi de nos accords SCOP, permettre le budget des primes d'ancienneté conventionnelles et faire en sorte qu'une enveloppe d'augmentation individuelle existe, notamment pour :
  - Récompenser les salariés, souvent sénior, qui ne peuvent plus bénéficier de promotion SCOP,
  - Ne pas oublier tous ces professionnels qui ont « accepté » de signer des avenants pour être sur des postes d'OP UEP,
  - Que les salariés en mobilité longue durée ne soient pas les oubliés du système ;
  - Comblent les écarts de salaire entre les femmes et les hommes ;

#### Demandes complémentaires :

- Octroi des jours de congé pour les plus de 50 ans aux TAM en équipes, comme en disposent les ouvriers en équipes ;
- Revalorisation de la prime de rentrée à 250€ ;
- Création d'une prime spécifique pour les PSP et PSPS ;
- Intégration dans le salaire de base de la prime maîtrise pour tous les RU qui passeraient « supervisor » ou qui ne seraient plus RU dans le cadre de la mise en place du SPW ;
- Possibilité de se faire indemniser ses compteurs, sans plafond ;
- Mise en place d'un plan « Accelerate » et retour à l'abondement dans le cadre du PEAG ;
- Revalorisation du montant de la part fixe de la médaille du travail de 10% ;
- Revalorisation du montant de la part variable de la médaille du travail de 10% ;
- Revalorisation de la prime transport de 20% ;

#### Télétravail (NEA) :

- 10€/mois pour 1 jour de TT par semaine

- 20€/mois pour 2 jours de TT par semaine
- 30€/mois pour 3 jours de TT par semaine
- 40€ /mois pour 15 jours de TT par mois

Revalorisation de toutes les autres primes de 3% ;

Concernant l'intéressement et la participation :

- Le « package » doit donc être supérieur à celui de 2021 ;
  - Soit par le versement d'un supplément d'intéressement,
  - Soit, pour tous les salariés, par le versement d'une Prime Exceptionnelle de Pouvoir d'Achat 2021 (PEPA)

### **5) Propositions de la CFDT :**

- L'enveloppe globale doit être de 5,5 %, avec une augmentation générale avec talon supérieure à l'inflation et des augmentations individuelles pour tous ;
- Une revalorisation conséquente de toutes les primes de transport ;
- Un calendrier d'application dès le début d'année sans glissement possible ;
- Une augmentation de 3% pour l'ensemble des primes, indemnités et gratifications : primes de poste, d'inconvénient d'horaire, astreinte, appel/rappel, déclics, etc... ;
- Renouveler la possibilité de se faire payer 35h du compteur « Réserve Indemnisable » sans condition de critère ;
- Création d'une prime Team Leader (dans l'esprit prime maîtrise) et revalorisation de toutes les primes moniteurs étendus aux moniteurs non enlignés ;
- Télétravail : Augmenter les primes : 10 €/mois pour 1 jour de télétravail par semaine, 20 € pour 2 jours et 30 € pour 3 jours. Ajouter une fréquence de 3 ans au remboursement d'équipements avec toujours 50% et max de 150 € ;
- Prime PEPA : 1000 € avec une répartition qui privilégie les bas salaires ;

## **6) Propositions de la Direction :**

Dernières propositions de la Direction exprimées lors de la réunion du 22 février 2022 :

Un budget global de 3,2% :

Ouvriers et employés :

- Augmentation générale : 2,8%
- Promotions et ancienneté : 0,4%

TAM non éligibles au SAIP (« Stellantis annual Incentive Plan »):

- Augmentation générale : 2%
- Augmentations individuelles, promotions et ancienneté : 1,2%

TAM éligibles au SAIP:

- Augmentations individuelles, promotions et ancienneté : 3,2%

Cadres :

- Augmentations individuelles : 3,2%

Autres mesures :

- + 2,8% pour les primes ligne, moniteurs, PCH/ICH
- + 10% prime transport individuel hors revalorisations conventionnelles
- Monétisation jusqu'à 5 jours/an pour le personnel en équipe et de journée
- Prime unique et forfaitaire de 1000 € bruts octroyée aux RU qui évoluent hors de la filière Maîtrise dans le cadre de la mise en place du projet Team2Win

Calendrier :

- Augmentations Générales rétroactives au 1er février 2022 (visibles sur la paie de mars)
- Revalorisation des primes au 1er février 2022
- Promotions Ouvriers/Employés en mars 2022
- AI TAM à partir de mai 2022 et AI Cadres à partir de juin 2022

## **II. MESURES UNILATERALES**

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

### **Article 1 : Dispositions salariales**

#### **Article 1.1 : Augmentations générales**

Il est attribué une augmentation générale de 2,8% à effet du 1<sup>er</sup> février 2022 pour tous les ouvriers et employés.

Il est attribué une augmentation générale de 2% à effet du 1<sup>er</sup> février 2022 pour les TAM non éligibles au SAIP pour 2021.

## **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 0,4 % (promotions et ancienneté). L'augmentation individuelle du salaire de base dans le cadre d'une promotion, sera au minimum de 27 €, et mise en œuvre au 1<sup>er</sup> mars 2022.
- Pour les TAM non éligibles au SAIP pour 2021, le budget total sera de 1,2% (augmentations individuelles, promotions, 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, et mise en œuvre à partir du 1<sup>er</sup> mai 2022.
- Pour les TAM éligibles au SAIP pour 2021 le budget total sera de 3,2% (augmentations individuelles, promotions, ancienneté). L'augmentation individuelle du salaire de base ne sera pas inférieure à 70 € pour une augmentation hors promotion, et à 100 € dans le cas d'une promotion, et mise en œuvre à partir du 1<sup>er</sup> mai 2022.
- Pour les Cadres, le budget des mesures individuelles sera de 3,2% et mis en œuvre à partir du 1<sup>er</sup> juin 2022.

Les augmentations individuelles permettront également de poursuivre l'application des accords égalité femmes/hommes, séniors et handicapés.

## **Article 2 : Evolution des primes**

### **– Primes et indemnités de conditions d'horaire**

Les 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 et 16 juin 2010, seront majorées de 2,8 % à compter du 1<sup>er</sup> février 2022.

### **– Primes de ligne / primes moniteurs**

Ces primes instaurées par l'accord du 17 janvier 2007 sont revalorisées de 2,8% avec prise d'effet au 1<sup>er</sup> février 2022.

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

Les indemnités de transport seront revalorisées de 10% à effet du 1<sup>er</sup> février 2022.

### **– Prime versée aux RU qui évoluent hors de la filière Maîtrise dans le cadre du projet Team2Win**

Une prime unique et forfaitaire de 1000 € bruts est octroyée aux RU qui évoluent hors de la filière Maîtrise dans le cadre de la mise en place du projet Team2Win, le paiement étant réalisé dans le mois qui suit.

### **Article 3 – Autres mesures**

- **Mesures spécifiques pour la monétisation de la réserve individuelle indemnisable du personnel en équipe**

Les parties conviennent à titre dérogatoire pour la période du 1er mars 2022 au 28 février 2023 de permettre aux salariés en équipe de monétiser jusqu'à 5 jours, soit 35 heures, de leur réserve individuelle indemnisable.

- **Mesures spécifiques pour la monétisation du compteur droits individuels pour le personnel en journée**

Les parties conviennent à titre dérogatoire pour la période du 1er mars 2022 au 28 février 2023 de permettre aux salariés en horaire de journée de monétiser jusqu'à 5 jours, ou 35 heures, de leur compteur droits individuels.

### **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.

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 94 points sur 100 sera publié au 1er mars 2022.

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.

## **III. DISPOSITIONS FINALES**

Les mesures unilatérales s'appliquent pour l'année civile 2022.

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



**PROCES VERBAL DE DESACCORD**  
**EN DATE DU 1<sup>er</sup> MARS 2022**  
**DANS LE CADRE DE LA NEGOCIATION ANNUELLE PORTANT SUR**  
**LES REMUNERATIONS**

Pour la Direction de PSA AUTOMOBILES S.A.  
Monsieur Xavier CHEREAU



Directeur des Ressources Humaines et de la Transformation

Pour les Organisations Syndicales

CFDT



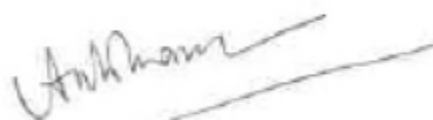
Madame Christine VIRASSAMY

CGT

Monsieur Jean-Pierre MERCIER



CFE-CGC



Monsieur Anh-Quan NGUYEN

FO



Monsieur Olivier LEFEBVRE

CFTC



Monsieur Franck DGN

Fait à Poissy le 9 mars 2022