

# ACCORD RELATIF A LA NEGOCIATION SUR LA REMUNERATION POUR L'ANNEE 2020 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 11 février 2020 pour y partager les éléments d'information et le bilan salarial 2019. 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. L'ensemble des éléments exposés a servi de base pour la négociation sur l'évolution de la rémunération.

Cette réunion 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. 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.

Lors de la seconde réunion du 25 février 2020, 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.

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.

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 2020.

## SECTION I – NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE SUR LA REMUNERATION

### Article 1 : Dispositions salariales

#### Article 1.1 : Augmentations générales

Il est attribué une augmentation générale de 1,6 % à effet du 1<sup>er</sup> avril 2020 pour tous les ouvriers et employés.

Il est attribué une augmentation générale de 1,2 % à effet du 1<sup>er</sup> avril 2020 pour les TAM non éligibles à la Part Variable de 2019.

#### 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 0,9 % (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 1,3 % (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 2019 le budget total d'augmentation individuelle sera de 2,5 % (AI/promo/ancienneté).  
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 2020. 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 2,5 % versé à partir du 1<sup>er</sup> juin 2020.

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

#### Article 1.3 : Evolution des Parts Variables

Pour les RU, TAM K395 et cadres sur les postes F la cible pour la Part Variable en 2020 passera de 4,17 % à 4,5 % soit une augmentation de 8 %.

Pour les cadres sur les postes E la cible passera de 8,33 % à 8,5 % et pour les postes D de 10,42 % à 10,5 %.

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

### **- Prime astreintes, indemnités d'appel et de rappel**

Les mesures suivantes sont revalorisées de 1,6 % avec prise d'effet au 1<sup>er</sup> avril 2020, ce qui porte leur montant :

- pour l'unité d'astreinte à 18,66 €
- pour l'indemnité complémentaire d'appel et de rappel à 46,08 €

### **- Prime prévenance tardive**

La prime de prévenance tardive est revalorisée de 1,6 % avec prise d'effet au 1<sup>er</sup> avril 2020, ce qui porte son montant à : 14,47 €

### **- Prime 2 séances collectives dans le mois**

La prime pour deux séances collectives de travail dans le mois est revalorisée de 1,6 % et fixée à 15,50 € à compter du 1<sup>er</sup> avril 2020.

### **- 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 1,6 % à compter du 1<sup>er</sup> avril 2020.

### **- Prime d'encadrement**

Les primes pour le personnel d'encadrement qui accompagne du personnel travaillant en équipe seront majorées de 5 % à compter du 1<sup>er</sup> avril 2020.

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

Les indemnités de transport seront revalorisées de 5 % à effet du 1<sup>er</sup> avril 2020.

## **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 1<sup>er</sup> mars 2020 au 28 février 2021 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 2020 au 28 février 2021 de permettre aux salariés en horaire de journée de monétiser jusqu'à 5 jours, ou 35 heures, de leur compteur droits individuels.

– **Jour supplémentaire d'annualisation pour les TAM en équipe**

Les parties conviennent de modifier les dispositions de l'accord cadre sur l'amélioration de l'organisation et la durée du travail, la formation et l'emploi du 4 mars 1999. L'article 4.2.2 b est ainsi modifié :

*« Pour les ETAM en équipes, il est accordé deux jours de congé supplémentaire par an au titre de l'annualisation et des contraintes liées aux variations d'activité ».*

De ce fait, à compter de l'année 2020 le nombre de jours d'annualisation est porté d'un à deux jours pour les TAM en équipe.

– **Revalorisation des indemnités de stage**

Pour les stages d'une durée supérieure à un mois l'indemnité est alignée sur les stages de plus de 2 mois à savoir 577,50 € par mois.

Pour les stagiaires niveau Bac+5 l'indemnité varie ainsi :

- Groupe 1 = 1 500 €
- Groupe 2 = 1 250 €
- Groupe 3 = 1 100 €

Ces primes seront revalorisées à compter du 1er avril 2020.

**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 94 points sur 100 sera publié au 1er mars 2020.

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 2020, 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 procédera aux formalités de dépôt, conformément aux dispositions légales en vigueur.

**ACCORD RELATIF A LA NEGOCIATION SUR LA REMUNERATION  
POUR L'ANNEE 2020 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 LEFEBVRE

CFTC



Monsieur DON

Fait à Poissy, le 12 mars 2020