

# **ACCORD RELATIF A LA NEGOCIATION SUR LA REMUNERATION POUR L'ANNEE 2023 AU SEIN DE L'ENTREPRISE PSA AUTOMOBILES SA**

Entre la Société PSA AUTOMOBILES SA, société par actions simplifiée, dont le siège social est 2 - 10 Boulevard de l'Europe, 78300 POISSY, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Versailles sous le numéro 542 065 479, représentée par Monsieur Xavier CHEREAU, dûment mandaté

d'une part,

et les Organisations Syndicales signataires, dûment mandatées

d'autre part.

## **PREAMBULE**

La négociation des salaires pour l'année 2023 a été anticipée à la demande de l'ensemble des Organisations Syndicales.

Ainsi, les Organisations Syndicales et la Direction de PSA AUTOMOBILES SA, dûment mandatées, se sont réunies le 1<sup>er</sup> décembre 2022 pour partager les éléments d'information et le bilan salarial 2022 à fin octobre. 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.

Les parties ont négocié et 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.

Le thème de la mobilité (à travers la revalorisation de la prime de transport) y a également été abordé et ce en conformité avec la loi n° 2019-1428 du 24 décembre 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 2022-2024 du 28 juin 2022, qui associe les salariés aux résultats économiques,
- L'accord du 29 janvier 2021 sur l'emploi des personnes handicapées,
- L'accord du 31 mai 2022 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 2023.

## **SECTION I – NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE SUR LA REMUNERATION**

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

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

Il est attribué une augmentation générale de 4,4% à effet du 1<sup>er</sup> janvier 2023 pour tous les ouvriers et employés.

Il est attribué une augmentation générale de 4% à effet du 1<sup>er</sup> janvier 2023 pour les TAM non éligibles au SAIP pour 2022.

Il est attribué une augmentation générale de 2% à effet du 1<sup>er</sup> janvier 2023 pour les TAM éligibles au SAIP pour 2022.

#### **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% (augmentations individuelles, promotions et 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, et mise en œuvre à partir du 1<sup>er</sup> mai 2023.
- Pour les TAM non éligibles au SAIP pour 2022, le budget total sera de 1,3% (augmentations individuelles, promotions, ancienneté). L'augmentation individuelle du salaire de base ne sera pas inférieure à 30 € pour une augmentation hors promotion, et à 50 € dans le cas d'une promotion, et mise en œuvre à partir du 1<sup>er</sup> mai 2023.
- Pour les TAM éligibles au SAIP pour 2022 le budget total sera de 3,3% (augmentations individuelles, promotions, ancienneté). L'augmentation individuelle du salaire de base ne sera pas inférieure à 90 € pour une augmentation hors promotion, et à 130 € dans le cas d'une promotion, et mise en œuvre à partir du 1<sup>er</sup> mai 2023.
- Pour les Cadres, le budget des mesures individuelles sera de 5,3% et mis en œuvre à partir du 1<sup>er</sup> mai 2023.

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

Dans un objectif de rétention des compétences clés des ouvriers professionnels de maintenance, il est institué un budget centralisé dédié à des augmentations individuelles.

## **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 4,4% à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023.

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

Ces primes instaurées par l'accord du 17 janvier 2007 sont revalorisées de 5% avec prise d'effet au 1<sup>er</sup> janvier 2023.

### **– 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> janvier 2023.

### **– Primes Team Leader**

Afin d'accompagner la mise en œuvre de la nouvelle organisation Team to Win, les Team Leaders, ainsi que les aspirants Team Leaders, bénéficieront d'une prime mensuelle d'un montant de 50 € bruts à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Au moment de la nomination en qualité de Team Leader, le salarié percevra une prime de 75 € bruts en un versement. Les Teams Leaders nommés au cours de l'année 2022 percevront cette prime en janvier 2023.

### **– Indemnité forfaitaire télétravail**

L'indemnité forfaitaire télétravail instaurée par l'accord du 20 janvier 2020, modifié par l'avenant du 9 avril 2021, est modifiée comme suit à effet du 1<sup>er</sup> janvier 2023 :

- 15€ pour les salariés qui ont conclu un avenant télétravail qui prévoit une durée minimum de télétravail de 1,5 jour par semaine ou 7 jours par mois ;
- 10€ pour les salariés dont l'avenant télétravail prévoit une durée de télétravail d'une journée par semaine ou de 5 ou 6 jours par mois.

L'avenant individuel de télétravail doit avoir été signé dans le cadre de l'accord NEA du 20 janvier 2020 pour bénéficier des indemnités forfaitaires.

– **Prime de présence tardive**

La prime de présence tardive, instituée par l'accord collectif portant sur la durée effective, l'organisation du temps de travail et les congés du 12 décembre 2003 et modifiée par l'accord collectif « NEC Nouvel Elan pour la Croissance » du 8 juillet 2016, est augmentée de 5% à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023.

**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> janvier au 31 décembre 2023 de permettre aux salariés en équipe de monétiser jusqu'à 5 jours, soit 35 heures, de leur réserve individuelle indemnisable.

Les sommes versées seront assujetties à cotisations sociales et à l'impôt.

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

Les parties conviennent à titre dérogatoire pour la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2023 de permettre aux salariés en horaire de journée de monétiser jusqu'à 5 jours, ou 35 heures, de leur compteur « droits individuels ».

Les sommes versées seront assujetties à cotisations sociales et à l'impôt.

– **Mesures spécifiques pour la monétisation des jours RTT des salariés en forfait annuel en jours**

Les parties conviennent de permettre la monétisation de deux jours RTT maximum pour les salariés en forfait annuel en jours (issus du compteur « Flux Salarié » de l'année en cours).

Les sommes versées seront assujetties à cotisations sociales et à l'impôt au moment du versement. Les salariés pourront le cas échéant bénéficier, en fin d'année, de l'exonération des cotisations sociales et fiscales afférentes à cette monétisation s'ils ont travaillé plus de 218 jours dans l'année.

**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 la négociation du présent accord.

Les résultats observés 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 suivants du Code du travail.

Compte tenu du caractère anticipé des négociations annuelles obligatoires au titre de l'année 2023, l'index égalité professionnelle 2022 sera présenté ultérieurement aux Organisations Syndicales au cours du premier trimestre 2023.

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 31 mai 2022.

## **SECTION II – SUIVI DE L'ACCORD**

Les parties signataires conviennent de se rencontrer courant juin 2023 afin de réaliser un suivi de l'application du présent accord et faire un point de situation.

## **SECTION III – DISPOSITIONS FINALES**

Le présent accord est applicable au sein de la société PSA Automobiles SA et aux travailleurs temporaires auxquels elle fait appel.

Le présent accord prendra effet au 1<sup>er</sup> janvier 2023. Il est conclu pour une durée déterminée d'un an et cessera de produire ses effets de plein droit le 31 décembre 2023, sans qu'il soit nécessaire de le dénoncer.

Les dispositions du présent accord 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 au titre de l'année 2023.

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

**ACCORD RELATIF A LA NEGOCIATION SUR LA REMUNERATION  
POUR L'ANNEE 2023 AU SEIN DE L'ENTREPRISE  
PSA AUTOMOBILES S.A.**

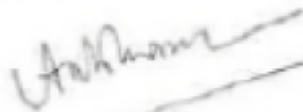
Pour la Direction de PSA AUTOMOBILES S.A.



Xavier CHEREAU  
Directeur des Ressources Humaines et de la Transformation

Pour les Organisations Syndicales

CFDT  
Madame Christine VIRASSAMY

CFE-CGC  
  
Monsieur Anh-Quan NGUYEN

CGT  
Monsieur Michaël IMHOFF

FO  
  
Monsieur Olivier LEFEBVRE

CFTC



Monsieur Frédéric LEMAYITCH

Fait à Poissy, le 12 décembre 2022