

PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES S.A.

ACCORD SALARIAL 2017

Les Organisations Syndicales et la Direction de PEUGEOT CITROËN AUTOMOBILES S.A., dûment mandatées, se sont réunies le 24 janvier 2017 pour présenter le bilan de la politique salariale 2016 ainsi que les éléments d'informations du contexte économique.

Une seconde réunion, le 8 février 2017, a permis de poursuivre la négociation et d'aborder les différents thèmes de la Négociation Annuelle Obligatoire prévue par le nouvel article L 2242-5 du Code du Travail. Toutefois certains thèmes font toujours l'objet d'accords spécifiques.

Sur le fondement des informations précisées lors de la première réunion, cette négociation intervient dans un contexte de redressement de la Division Automobile dans un environnement instable et concurrentiel.

Notre objectif est donc d'assurer la réussite du plan stratégique « Push To Pass », en s'appuyant sur l'excellence opérationnelle, la performance et l'agilité.

Dans le cadre de l'accord Nouvel Elan pour la Croissance signé le 8 juillet 2016, le Groupe s'attache à mettre en place une politique salariale équilibrée qui conjugue distribution des fruits de la croissance, valorisation des résultats des salariés et maîtrise des coûts, pour pérenniser la performance du Groupe, et donc l'avenir des sites en France et de leurs emplois associés.

La politique salariale applicable à l'ensemble des catégories de personnel est un équilibre entre les attentes légitimes des salariés et la recherche de la compétitivité, nécessaire à la pérennité des emplois.

La Direction rappelle cependant la faible progression du coût de la vie au cours de l'année 2016, l'indice des prix à la consommation (hors tabac) ayant évolué de 0,6 % sur les 12 mois glissants en 2016 et en moyenne de 0,2%.

Elle tient à rappeler également les engagements pris dans l'accord Nouvel Elan pour la Croissance qui s'inscrivent dans la politique de rémunération de l'entreprise :

- le nouvel accord d'intéressement et de participation signé le 30 novembre 2016 avec une formule plus lisible et plus avantageuse pour associer davantage les salariés aux résultats économiques, une augmentation de la valeur plancher, de nouvelles modalités de répartition plus favorables pour le plus grand nombre des salariés,
- un supplément d'intéressement si la formule du nouvel accord est plus favorable,
- l'évolution salariale à un niveau de 1% au-dessus de l'inflation sous condition d'atteinte des objectifs de marge opérationnelle,
- le dispositif de part variable existant étendu à tous les cadres et désormais applicable aux agents de maîtrise et TAM coefficient 395.

CV
X
CL
57
77
FD

Dans la continuité des actions menées les années précédentes, les parties entendent également se référer aux dispositions du contrat de génération, à l'accord du 26 août 2014, relatif au développement de l'emploi féminin et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi qu'à l'accord sur la diversité et la cohésion sociale du 21 mai 2015, et l'accord sur l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées du 10 mars 2014.

Les résultats observés font ressortir la pertinence des mesures mises en place et leur efficacité dans le temps.

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 2017.

SECTION I – NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE SUR LES SALAIRES

Article 1 : Augmentations générales

Il est attribué une augmentation générale de 0,8 % à effet du 1er mars 2017 pour tous les Ouvriers et Employés.

Il est attribué une augmentation générale de 0,6 % à effet du 1er mars 2017 pour les TAM non éligibles à la Part Variable de 2016.

Article 2 : Augmentations individuelles, promotions et ancienneté

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

- Pour les Ouvriers et Employés le budget total sera 0,8 % (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 1,1 % (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.

Les augmentations individuelles seront déployées à partir du 1er mai 2017, hormis les promotions des Ouvriers et Employés qui seront réalisées au 1er mars 2017. 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 1,6 % (AI/promo).

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

Article 3 : 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 première réunion annuelle, a été pris en compte dans les négociations 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.

CL
SN
XCL
CV
FD

SECTION II – DISPOSITIONS FINALES

Les dispositions du présent accord conclues pour l'année civile 2017, relèvent de la négociation obligatoire prévue aux articles L 2242-1 et suivants 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.

PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES S.A. procédera aux formalités de dépôt, conformément aux dispositions légales en vigueur.

XC
87
57
W
CU
57
W

**PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES S.A.
ACCORD SALARIAL 2017**

Pour la Direction de PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES S.A.



Xavier CHEREAU
Directeur des Ressources Humaines

Pour les Organisations Syndicales

CFDT



Madame VIRASSAMY

CGT

Monsieur MERCIER

CFE-CGC



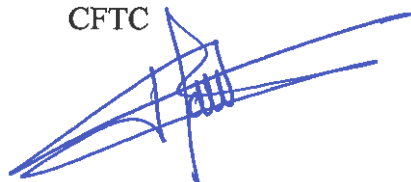
Monsieur MAZZOLINI

FO



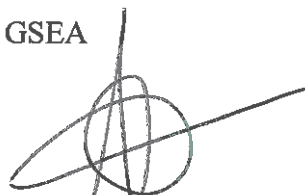
Monsieur LAFAYE

CFTC



Monsieur DON

GSEA



Monsieur MAFFI

Fait à Poissy, le 21 février 2017