

# ACCORD RELATIF A LA NEGOCIATION SUR LA REMUNERATION POUR L'ANNEE 2018 AU SEIN DE L'ENTREPRISE PSA AUTOMOBILES

Les Organisations Syndicales et la Direction de PSA AUTOMOBILES, dûment mandatées, se sont réunies le 1<sup>er</sup> février 2018 pour y présenter les éléments d'informations et le bilan salarial 2017. A cette occasion, la Direction a notamment présenté des éléments comparatifs concernant l'application de la politique salariale pour les hommes et les femmes.

L'ensemble des éléments a servi de base à la négociation sur la rémunération.

La seconde réunion, du 15 février 2018, a permis de négocier et aborder 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.

Comme prévu dans ce même accord, la négociation sur les salaires reste au niveau central afin de garantir un cadre et une homogénéité. Toutefois certains thèmes font toujours l'objet d'accords spécifiques comme la participation et l'intéressement ainsi que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Depuis 2016 le Groupe s'est engagé dans une stratégie de croissance rentable par la mise en œuvre du plan Push To Pass.

L'année 2017 a été marquée par plusieurs succès, pour autant un certain nombre d'objectifs ne sont pas encore en ligne avec la cible.

La concentration et la rigueur d'exécution sont donc plus que jamais cruciales dans les mois à venir pour maintenir les tendances qui sont en ligne avec le plan et pour redresser celles qui sont plus critiques.

Nous devons continuer à améliorer notre performance en renforçant notre agilité et notre efficacité.

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 a tenu à rappeler que s'inscrivent également dans la politique de rémunération de l'entreprise :

ARON  
gn  
a  
FD  
XL  
CV

- L'accord d'intéressement et de participation, du 30 novembre 2016, qui associe les salariés aux résultats économiques
- L'accord du 5 octobre 2017 qui assure l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.
- L'accord du 21 février 2017 sur l'emploi des personnes handicapées

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 2018.

## SECTION I – NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE SUR LA REMUNERATION

### Article 1 : Dispositions salariales

#### Article 1.1 : Augmentations générales

Il est attribué une augmentation générale de 1,5 % avec un montant minimal de 25 € mensuels à effet du 1<sup>er</sup> mars 2018 pour tous les ouvriers et employés.

Il est attribué une augmentation générale de 1,3 % avec un montant minimal de 30 € mensuels à effet du 1<sup>er</sup> mars 2018 pour les TAM non éligibles à la Part Variable de 2017.

#### Article 1.2 : Augmentations individuelles, promotions et ancienneté

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

- Pour les ouvriers et employés le budget total sera de 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 1,2 % (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 1<sup>er</sup> mars 2018. 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 2,3 %.

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

### Article 2 : Evolution des primes

#### Prime de Maîtrise et prime d'aspirant Maîtrise

Le montant de la prime Maîtrise est fixé à 140 € par mois, à effet du 1er mars 2018.

Les techniciens ou ouvriers mis en poste d'Agent de Maîtrise suite à leur passage en Assessment Center bénéficieront de cette même prime.

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

Les mesures suivantes sont prises à effet du 1er mars 2018 : + 1,1 %, soit 18,05 € pour l'astreinte et 44,60 € pour appel/rappel.

– **Primes de poste**

Les montants des primes de poste attribuées aux moniteurs seront alignés sur les montants des primes de poste attribuées aux opérateurs de la même ligne à compter du 1<sup>er</sup> mars 2018.

De même, les Pilotes Système de Production (PSP) assemblage mécanique, bénéficieront des primes attribuées aux moniteurs sous réserve qu'ils soient affectés à un poste avec des contraintes d'enlignement et qu'ils exercent des compétences de monitorat.

**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 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 conformément aux articles L 2242-1 et suivant du code du travail.

Les mesures unilatérales 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 5 octobre 2017.

La Direction confirme porter toute son attention sur la bonne application des dispositions des accords collectifs ayant un impact salarial afin d'améliorer le pouvoir d'achat de ses collaborateurs, à savoir les dispositions prévues dans l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

**SECTION II – DISPOSITIONS FINALES**

Les dispositions du présent accord conclues pour l'année civile 2018, relèvent de la négociation obligatoire prévue aux articles L 2242-1 et suivants du Code du Travail.

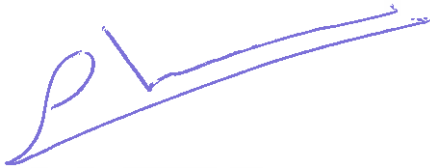
Les parties conviennent que le présent accord vaut procès-verbal de négociation au sens des articles L 2242-6 et L 2242-8 du code du travail.

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 2018 AU SEIN DE L'ENTREPRISE PSA AUTOMOBILES

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 LAFAYE

CFTC



Monsieur DON

GSEA



Monsieur MAFFI

Fait à Poissy, le 1 mars 2018