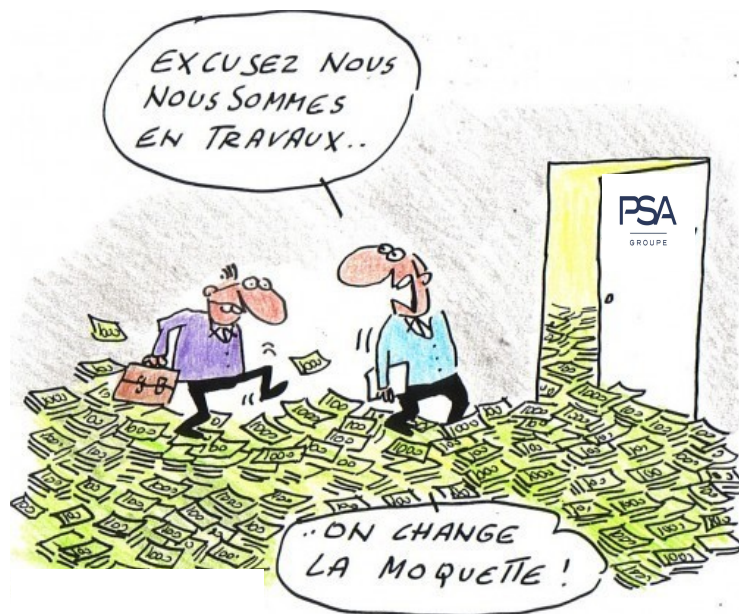


Un round important ! Une première discussion sur la politique salariale pour les années à venir... Mais un débat avec des hauts et des bas !

## La Direction nous refait le coup des « nuages qui se profilent à l'horizon »...

La politique de rémunération 2017-2019 s'oriente vers une politique salariale « équilibré » ... **Comprenez par là une volonté de suivre l'augmentation du coût de la vie...**

Pas de l'améliorer significativement ! La Direction propose pour la période 2017-2019 une politique salariale cadrée à 0,9%... Augmentation Générale et Augmentation Individuelle comprises ! Après le tollé général des Organisations Syndicales et une interruption de séance, la Direction revient avec une nouvelle proposition **cadrant les niveaux de rémunération à 1% d'augmentation + inflation.**



## L'intéressement

La volonté d'associer un peu plus les salariés aux résultats de l'entreprise est claire ! Mais la manière dont elle souhaite le faire est, aujourd'hui, **inacceptable !**

Les méthodes de calcul proposés sont bien loin des attentes légitimes que peuvent avoir les salariés au regard des efforts déjà fournis et de ceux à venir ! La Direction doit revoir intégralement sa copie et proposer une réelle redistribution des gains de l'entreprise. Devant le tollé général des Organisations Syndicales, la Direction décide de créer un groupe technique pour « retravailler le sujet »... **Le « reconstruire » serait plus juste...**

## Développement de la part variable individuelle :

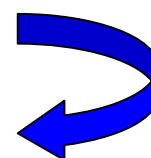
La part variable est aujourd'hui réservée à la population Cadre... 93% de cette population sont concernés. **La Direction propose d'étendre la part variable à l'ensemble des agents de maîtrise (1480 concernés dont 1330 RU et 150 autres)** avec en cible un ½ mois de salaire de base (hors primes).

Ce dispositif pourrait entrer en vigueur en 2016, les personnes concernées toucheraient leur première Part Variable en 2017

**Le seul vrai « plus » de la journée... Mais là aussi, le compte n'y est pas... Tous les cadres doivent avoir droit à la PVG ... La Direction a pris en compte la remarque... A suivre !**

## Suppression de l'ACCAC :

**La Direction évacue le sujet ! L'ACCAC existe et continuera à exister !**



## Avantages sociaux :

La Direction propose aux salariés une offre d'assurances des personnes et des biens personnels, via un partenaire spécialiste.

Cette proposition est bien évidemment au libre choix du salarié. Pour être clair, le Groupe PSA souhaite s'associer à un prestataire pour faire bénéficier à ceux qui le souhaitent un panel de prestations d'assurance à un prix compétitif. (Auto, maison, etc...)

On s'attendait à plus... Certes, les avantages sociaux du Groupe entre la mutuelle, la prévoyance et la retraite complémentaire existent déjà, mais la proposition, **bien que sympathique, est loin d'être une « révolution sociale »...**

## Congé sénior :

**Le congé sénior** reste maintenu pour les OP d'UEP **en situation RQTH**, les OP d'UEP **sur les sites en sureffectif, ou selon le principe de substitution**, les ouvriers professionnels, les TAM et les cadres. *(Hors métiers en tension).* **A la demande de la CFTC, les OP d'UEP, sur les sites ne présentant pas de sureffectif mais rencontrant des problèmes d'employabilité pourront partir dans le dispositif du congé sénior avec l'accord de la hiérarchie.**

Les congés séniors bénéficient comme aujourd'hui d'une dispense totale d'activité dès l'entrée dans la mesure. Le congé sénior sera d'une durée minimale d'un mois et d'une durée maximale de 36 mois pour les salariés de statut ouvrier ou TAM. 18 mois pour les salariés Cadres sauf exceptions.

La rémunération sera égale à 70% de la rémunération moyenne brute, avec un plancher de ressources de :  
-1800 € pour un salaire brut de référence à temps plein  
1450 € pour un salarié à temps partiel

La majoration de l'IDVR (indemnité de départ volontaire à la retraite à taux plein) **sera de 20% comme aujourd'hui.**

Le maintien des cotisations retraite à taux plein et des cotisations prévoyance **est également maintenu.**

**Les mesures spécifiques du congé sénior aux sites de Poissy et de St Ouen (60 mois pour les OP et TAM, 36 mois pour les cadres et 75% pour un salaire de référence inférieur à 2500 €, 70% au-dessus) seront maintenues jusqu'au 31/01/2017.**

La Direction estime à 2500 le nombre d'adhésion au congé sénior pour la période 2017-2019 dans le groupe.

## Ambition des recrutements :

2000 emplois jeunes par an, soit 6000 sur la période 2017-2019. 20% des recrutements concernerait les jeunes.

Les jeunes issus de l'emploi jeune PSA représenteront 25% des embauches de « juniors ».

Tous les nouveaux embauchés seront accompagnés par un référent

Tous les emplois jeunes seront accompagnés par un tuteur

**Sur le papier, ce n'est pas mal... Mais l'inconnu c'est le nombre de recrutement !  
20% d'un chiffre que l'on ne connaît pas n'engage à pas grand-chose ...**

**Au regard de l'investissement de chacun ces 3 dernières années, les salariés attendaient un « plus » largement mérité... Même si des « efforts » ont été consentis, nous sommes encore loin du compte. Les prochaines réunions vont être déterminantes !**