

ACCORD RELATIF A LA NEGOCIATION SUR LA REMUNERATION POUR L'ANNEE 2021 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 17 février 2021 pour partager les éléments d'information et le bilan salarial 2020. 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. 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.

L'ensemble des éléments exposés a servi de base pour la négociation sur l'évolution de la rémunération.

Lors de la seconde réunion du 2 mars 2021, 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.

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.

Il a été tenu compte dans le cadre de cette négociation du contexte extérieur incertain et mouvant.

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 29 juin 2020, qui associe les salariés aux résultats économiques,
- L'accord du 29 janvier 2021 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 2021.

XC
ASRJ PD
a.c

SECTION I – NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE SUR LA REMUNERATION

Article 1 : Dispositions salariales

Article 1.1 : Augmentations générales

Il est attribué une augmentation générale de 0,8 % à effet du 1^{er} avril 2021 pour tous les ouvriers et employés.

Il est attribué une augmentation générale de 0,6 % à effet du 1^{er} avril 2021 pour les TAM non éligibles à la Part Variable de 2020.

Il est attribué une augmentation générale de 0,4 % à effet du 1^{er} avril 2021 pour les TAM éligibles à la Part Variable de 2020.

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 0,4 % (promo/ancienneté).
L'augmentation individuelle du salaire de base dans le cadre d'une promotion, sera au minimum de 27 €.
- Pour les TAM, non éligibles à la Part Variable de 2020 le budget total sera de 0,6 % (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 2020 le budget total sera de 0,8 % (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^{er} mai 2021. 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 1,2 % versé à partir du 1^{er} juin 2021.

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

XC
FD
0.6
RISW

Article 2 : Evolution des primes

– Prime de Maîtrise et prime d'aspirant Maîtrise

Le montant de la prime Maîtrise est fixé à 150 € par mois, à effet du 1er avril 2021.

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

– 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 0,8 % à compter du 1er avril 2021.

– Primes de ligne / primes moniteurs

Ces primes instaurées par l'accord du 17 janvier 2007 sont revalorisées de 0,8 % avec prise d'effet au 1^{er} avril 2021.

– 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^{er} avril 2021.

– Médailles d'honneur du travail

La gratification allouée lors de la remise de la médaille du travail est portée pour la part fixe aux montants suivants :

160 € pour l'argent,
180 € pour le vermeil,
210 € pour l'or
285 € pour le grand or.

Le montant de la part variable est fixé à 9 € par année d'ancienneté dans le groupe.

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 1er mars 2021 au 28 février 2022 de permettre aux salariés en équipe de monétiser jusqu'à 5 jours, soit 35 heures, de leur réserve individuelle indemnisable.

XC
FD
0.6
RISW

– **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 2021 au 28 février 2022 de permettre aux salariés en horaire de journée de monétiser jusqu'à 5 jours, ou 35 heures, de leur compteur droits individuels.

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 suivants du code du travail. Cet index de 89 points sur 100 sera publié au 1er mars 2021.

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 2021, 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.

XC
ASW FD
0.6

**ACCORD RELATIF A LA NEGOCIATION SUR LA REMUNERATION
POUR L'ANNEE 2021 AU SEIN DE L'ENTREPRISE
PSA AUTOMOBILES S.A.**

Pour la Direction de PSA AUTOMOBILES SA



Xavier CHEREAU
Directeur Ressources Humaines et Transformation

Pour les Organisations Syndicales

CFDT

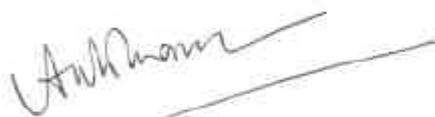
CGT

Madame Christine VIRASSAMY

Monsieur Jean-Pierre MERCIER

CFE-CGC

FO



Monsieur Anh-Quan NGUYEN



Monsieur Olivier LEFEBVRE

CFTC



Monsieur Franck DON

Fait à Poissy, le mercredi 10 mars 2021