

**PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES S.A.  
ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF A L'HARMONISATION DES PRIMES  
ET INDEMNITES APPLIQUEES AUX HORAIRES DE DOUBLAGE**

ENTRE :

La société PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES SA désignée ci-après comme l'Entreprise, représentée par Monsieur Jean-Luc VERGNE, Directeur des Relations et Ressources Humaines ;

d'une part

ET

Les organisations syndicales représentées par les Délégués Syndicaux Centraux, dûment mandatés :

CFDT	représentée par	M. BOTTAZZI
CFE/CGC	représentée par	M. BEVILACQUA
CFTC	représentée par	M. DON
CGT	représentée par	M. MOREAU
CGT/FO	représentée par	M. SEFTEN
GSEA	représentée par	M. MAFFI

d'autre part

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT.

FO    SM    AP    HB    VB

## PREAMBULE

Les salariés travaillant en horaire de doublage - horaire alternant le travail le matin et le travail l'après-midi - perçoivent, compte tenu de leur activité dans ce type d'horaire spécifique, diverses primes ou indemnités. Ces éléments de ressources sont, au sein des différents établissements de Peugeot Citroën Automobiles, de valeur, de dénomination, et d'origines différentes.

Cette diversité résulte de la constitution de Peugeot Citroën Automobiles au travers de la fusion de trois sociétés aux organisations et pratiques différentes, de l'histoire sociale des établissements avec leurs régimes de travail principaux, et des dispositions résultant des conventions collectives territoriales.

Ces différences ne correspondent plus aujourd'hui à la réalité d'un grand Groupe. Elles ne se justifient plus au regard de l'existence d'un employeur unique, et ne sont guère compréhensibles pour les salariés, en particulier pour les plus jeunes.

C'est pourquoi, la Direction a pris l'initiative en 2003, de proposer une négociation sur l'harmonisation des primes et des indemnités.

Après six réunions d'échanges, les parties sont convenues d'un dispositif reposant sur les modalités suivantes :

- Créer une rémunération du doublage basée sur une prime qui rétribue la contrainte du travail en équipes, et une indemnité qui rembourse forfaitairement les frais occasionnés par le travail en horaire décalé.
- Définir un montant unique de ressources pour tout APF nouvellement embauché quel que soit son site.
- Respecter l'ensemble des dispositions conventionnelles territoriales.
- Optimiser la valeur de l'indemnité au regard des plafonds d'exonération existants.
- Rechercher une augmentation des ressources nettes du salarié, y compris par un accroissement du salaire de base.

Ces modalités introduisent des différenciations dans la revalorisation du salaire de base entre les sites. La Direction s'engage cependant à ce que cette opération n'ait aucun impact sur la répartition entre établissements des enveloppes d'augmentation individuelles à venir.

De même, elle ne remettra pas en cause l'attention particulière accordée aux salaires les plus bas dans le cadre de la politique salariale du Groupe.

Enfin, elle analysera l'incidence de l'harmonisation sur les couvertures incapacité temporaire et invalidité.

Cet accord est une étape supplémentaire dans la construction d'un régime de personnel identique pour tous les salariés.

La Direction et les Organisations Syndicales se retrouveront ultérieurement pour aborder la rémunération des autres régimes horaires, puis l'harmonisation des primes de poste. A cette occasion, un bilan d'application de l'accord sera présenté.

## **Article 1 - Création de la « Prime condition d'horaire doublage » et de « l' Indemnité condition d'horaire doublage »**

Il est mis en œuvre sur l'ensemble des établissements une prime condition d'horaire doublage, et une indemnité condition d'horaire doublage.

La prime condition d'horaire doublage a pour objet de rémunérer l'ensemble des contraintes occasionnées par ce type d'horaire : repas décalé, alternance des séances de manière hebdomadaire ou autre, travail en équipes successives, travail posté...

L'indemnité condition d'horaire doublage a pour objet de couvrir forfaitairement les frais justifiés par la prise d'une collation supplémentaire. Généralement dénommée « panier », cette indemnisation est versée dans le cadre d'horaires successifs, conduisant à une prise ou à une fin de poste décalées par rapport à un horaire dit de journée.

Le complément de ressources issu du doublage est constitué exclusivement de l'addition de la prime et de l'indemnité précédemment définies. Il est versé aux salariés ouvriers et Etam des établissements concernés comme suit :

Pour tous les établissements Peugeot Citroën Automobiles hormis Mulhouse, Sochaux, Vesoul et Sept Fons :

- La prime condition d'horaire doublage est fixée à 0,5 heure X taux horaire par jour.
- L'indemnité condition d'horaire doublage est fixée à 3,56 € par séance de travail.

Pour les établissements Peugeot Citroën Automobiles de Mulhouse, Sochaux, Vesoul et Sept-Fons :

- La prime condition d'horaire doublage est fixée à 0,333 heure X taux horaire par jour.
- L'indemnité condition d'horaire doublage est fixée à 4,88 € par séance de travail.

L'instauration de doubles montants différenciés est liée à des contraintes conventionnelles. Elle permet d'établir quel que soit le site d'embauche, un montant similaire pour un APF nouvellement recruté.

## **Article 2 - Dispositions préexistantes d'entreprise ou d'établissement**

Il existait préalablement à cet accord, dans l'entreprise ou dans les établissements, des primes ou des indemnités issues de dispositions conventionnelles d'entreprise ou d'établissement, d'actes unilatéraux, ou d'usages ayant pour objet la prise en compte de contraintes ou de remboursement de frais, liés à l'existence d'horaires de doublage.

Les dispositions du présent accord rendent caduques ces dispositions préexistantes qui sont donc annulées et remplacées. En conséquence, et à compter de leur mise en œuvre seules resteront appliquées aux salariés en horaire de doublage quel que soit leur établissement, l'indemnité condition d'horaire doublage et la prime condition d'horaire doublage.

### **Article 3 - Articulation avec les dispositions conventionnelles de la métallurgie**

Certaines conventions collectives territoriales prévoient le versement de primes ou d'indemnités ayant le même objet que la prime et l'indemnité prévues au présent accord. La prime condition d'horaire doublage, et l'indemnité condition d'horaire doublage recouvrent et intègrent, pour chaque établissement, les primes et indemnités conventionnelles concernées.

D'une part, il s'agit, pour la prime condition d'horaire doublage, des primes des conventions collectives notamment dénommées : prime de « casse-croûte », prime de salarié posté, indemnité de travail posté, prime d'équipe, indemnité pause payée, indemnité « casse-croûte »...

Dès lors que, dans un établissement, le montant de la prime versée en application de l'article 1 du présent accord reste supérieur au montant de la prime conventionnelle territoriale qu'elle intègre, la revalorisation de cet élément conventionnel territorial sera sans incidence sur le montant de la prime condition d'horaire doublage.

D'autre part, il s'agit, pour l'indemnité condition d'horaire doublage, des indemnités des conventions collectives notamment dénommées : indemnité de panier, prime de panier...

Dès lors que, dans un établissement, le montant de l'indemnité versée en application de l'article 1 du présent accord reste supérieur au montant de l'indemnité conventionnelle territoriale qu'elle intègre, la revalorisation de cet élément conventionnel territorial sera sans incidence sur le montant de l'indemnité condition d'horaire doublage.

### **Article 4 - Revalorisation salariale des salariés en doublage**

La recherche d'une augmentation de ressources nettes pour le salarié conduit à augmenter le salaire de base 35 heures mensuel.

Cette revalorisation est, selon les sites concernés, soit uniforme, soit progressive en fonction de l'âge du salarié, sans toutefois être inférieure à 5 € mensuels.

Il est exposé en annexes 1 et 2 au présent accord les tableaux reprenant, pour chaque établissement concerné, les valeurs des revalorisations mensuelles réalisées pour les Doubleurs.

Le personnel des sites de Caen, Meudon, Poissy et Vesoul en régime de doublage 5/4 ou assimilé (voir liste annexe 2 bis) bénéficiera spécifiquement d'une revalorisation du salaire de base majorée par rapport au régime habituel de travail (5/5), selon le tableau 2 bis annexé au présent accord.

Les différentes revalorisations seront effectuées à la date de mise en œuvre de l'accord, prévue à l'article 7.

### **Article 5 - Complément forfaitaire maternité/doublage**

Un complément forfaitaire de 200 € sera versé à l'occasion du départ en congé de maternité de salariées travaillant en doublage.

Ce complément vise à compenser, dans tous les sites, les écarts qui auraient pu être constatés localement entre l'ancienne et la nouvelle rémunération du doublage.

SM AB  
FD AS  
CB

## Article 6 - Incidence sur les autres horaires pratiqués dans les établissements concernés

L'harmonisation des rémunérations des autres régimes horaires sera abordée ultérieurement. En conséquence, les parties ont souhaité limiter l'impact des modifications du doublage sur ces autres régimes de travail. Les définitions et les appellations actuelles des primes et des indemnités d'horaire sont maintenues.

Toutefois, pour éviter un préjudice lors d'un changement de régime horaire, les parties signataires se sont accordées sur le principe suivant :

Il est décidé d'opérer de manière uniforme, sur chaque site, une revalorisation salariale aux ouvriers et aux ETAM. Celle-ci est mise en oeuvre dès lors que ceux ci travaillent dans les horaires suivants limitativement énoncés : les horaires de triplage, les horaires de nuit, les horaires de suppléance et les horaires décalés fixes (correspondant aux horaires de doublage sans alternance soit toujours du matin, soit toujours de l'après midi).

Il sera procédé, conjointement à cette augmentation, à la modification de la valeur de certaines primes dès lors qu'elles existent dans l'établissement. Il s'agira de :

- La prime de nuit pour l'horaire de nuit.
- La prime de suppléance ou de fin de semaine pour les horaires de suppléance.
- La prime de triplage pour les horaires de triplage.
- La prime d'équipe successive pour les équipes décalés fixes

Les modifications de valeurs des primes opérées sont annexées au présent accord par régime horaire et pour chaque établissement concerné dans les tableaux 4 à 7.

Les revalorisations du salaire de base mensuel 35 heures définies en application du présent article sont celles de l'annexe 3.

Ces revalorisations sont valables pour des régimes horaires de 5 jours de travail moyen hebdomadaire pour la nuit, le triplage et l'horaire décalé, de 3 jours de travail moyen hebdomadaire pour les horaires de suppléance.

Si, pour un régime de travail donné, le nombre de jours moyen hebdomadaire du cycle est inférieur à ces valeurs (5 pour la nuit, le triplage et l'horaire décalé ; 3 pour l'horaire de suppléance), le principe est de garantir, à la date de mise en oeuvre de l'accord et si nécessaire, le maintien de la rémunération brute par l'ajustement à la hausse de la revalorisation du salaire de base définie à l'annexe 3 du présent accord.

La valeur de la prime de nuit, de triplage, de suppléance ou d'horaire décalé, reste quant à elle celle définie aux annexes 4 à 7.

## **Article 7 - Autres horaires**

Aucune modification et revalorisation ne sont opérées pour l'horaire de journée et pour les autres horaires, non énoncés aux articles 1 et 6 du présent accord, dans les différents établissements de l'entreprise visés dans le présent accord ou ses annexes.

## **Article 8 - Modalités de revalorisation**

Les dispositions du présent accord seront revalorisées annuellement, et/ou par la voie d'un nouvel accord entre les parties, ainsi que dans le cas de modifications légales ou conventionnelles.

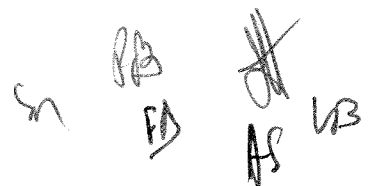
## **Article 9 - Dispositions diverses**

Les dispositions contenues dans le présent accord seront mises en application au 1<sup>er</sup> juin 2004, elles se substituent et annulent celles résultant d'accords d'entreprise ou d'établissements, d'usages ou de pratiques contraires et différentes, antérieurement en vigueur au sein de PCA, relatives aux points abordés dans cet accord.

## **Article 10 - Durée et dépôt**

Les dispositions du présent accord sont à durée indéterminée.

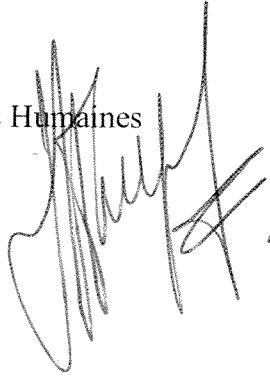
PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES S.A. procédera aux formalités de dépôt, conformément aux dispositions des Articles L 132-10 et R 132-1 du Code du Travail.

Handwritten initials and signatures at the bottom right of the page, including 'PB', 'FB', 'AS', and 'LB'.

**ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF A L'HARMONISATION DES PRIMES ET INDEMNITES APPLIQUEES AUX HORAIRES DE DOUBLAGE**

Pour la Direction de PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES S.A.

Jean-Luc VERGNE  
Directeur des Relations et Ressources Humaines



Pour les Organisations Syndicales

CFDT

CGT

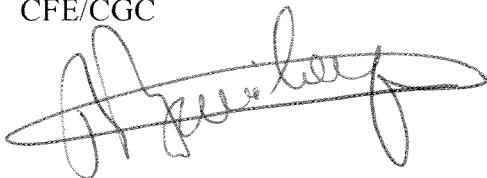


Monsieur BOTTAZZI

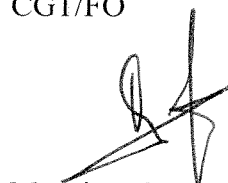
Monsieur MOREAU

CFE/CGC

CGT/FO



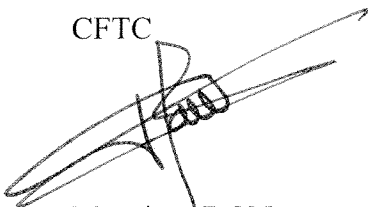
Monsieur BEVILACQUA



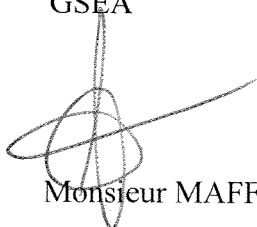
Monsieur SEFTEN

CFTC

GSEA



Monsieur DON



Monsieur MAFFI

Fait à Poissy, le 23 Mars 2004

- **Annexe 1** : Montant de revalorisation du salaire de base mensuel 35 heures pour tous les ouvriers et Etam en horaire de doublage.

Etablissements PCA	Montant de revalorisation dans le salaire de base mensuel en euros
Rennes	5,00 €
Poissy	57,43 €
Mulhouse	29,41 €
Aulnay	21,57 €
Caen	5,00 €
Charleville	5,00 €
Sept-Fons	5,00 €
Melun	7,83 €
Asnières	21,57 €
la Ferté-Vidame	23,41 €
Saint-Ouen	21,57 €
Meudon	21,57 €
Vélizy	21,57 €
La Garenne	41,41 €

SM  
 BB  
 FD  
 AD  
 CB



- **Annexe 2** : Montant de revalorisation du salaire de base mensuel 35 heures pour tous les ouvriers et Etam en horaire de doublage, pour les sites de Sochaux, Metz, Trémery, Valenciennes et Vesoul.

AGES	Montant de revalorisation dans le salaire de base brut mensuel en euros et par âge				
	SOCHAUX	METZ	TREMERY	VALENCIENNES	VESOUL
20 ANS	15,74 €	5,00 €	5,00 €	23,12 €	29,50 €
21 ANS	15,87 €	5,00 €	5,00 €	23,12 €	29,62 €
22 ANS	16,00 €	5,00 €	5,00 €	23,12 €	29,74 €
23 ANS	16,13 €	5,00 €	5,00 €	23,12 €	29,86 €
24 ANS	16,26 €	5,00 €	5,00 €	23,12 €	29,98 €
25 ANS	16,39 €	5,00 €	5,00 €	23,12 €	30,10 €
26 ANS	16,52 €	5,00 €	5,00 €	23,12 €	30,22 €
27 ANS	16,65 €	5,00 €	5,00 €	23,12 €	30,34 €
28 ANS	16,78 €	5,00 €	5,00 €	23,12 €	30,46 €
29 ANS	17,91 €	5,00 €	5,00 €	23,12 €	30,58 €
30 ANS	17,04 €	5,00 €	5,00 €	23,12 €	30,70 €
31 ANS	17,17 €	5,00 €	5,00 €	23,12 €	30,82 €
32 ANS	17,30 €	5,00 €	5,00 €	23,19 €	30,94 €
33 ANS	17,43 €	5,1 €	5,1 €	23,26 €	31,06 €
34 ANS	17,56 €	5,2 €	5,2 €	23,33 €	31,18 €
35 ANS	17,69 €	5,3 €	5,3 €	23,40 €	31,30 €
36 ANS	17,82 €	5,4 €	5,4 €	23,47 €	31,42 €
37 ANS	17,95 €	5,5 €	5,5 €	23,54 €	31,54 €
38 ANS	18,08 €	5,6 €	5,6 €	23,61 €	31,66 €
39 ANS	18,21 €	5,7 €	5,7 €	23,68 €	31,78 €
40 ANS	18,34 €	5,8 €	5,8 €	23,75 €	31,90 €
41 ANS	18,47 €	5,9 €	5,9 €	23,82 €	32,02 €
42 ANS	18,60 €	6,0 €	6,0 €	23,89 €	32,14 €
43 ANS	18,73 €	6,1 €	6,1 €	23,96 €	32,26 €
44 ANS	18,86 €	6,2 €	6,2 €	24,03 €	32,38 €
45 ANS	18,99 €	6,3 €	6,3 €	24,10 €	32,50 €
46 ANS	19,12 €	6,4 €	6,4 €	24,17 €	32,62 €
47 ANS	19,25 €	6,5 €	6,5 €	24,24 €	32,74 €
48 ANS	19,38 €	6,6 €	6,6 €	24,31 €	32,86 €
49 ANS	19,51 €	6,7 €	6,7 €	24,38 €	33,08 €
50 ANS	19,64 €	6,8 €	6,8 €	24,45 €	33,20 €
51 ANS	19,77 €	6,9 €	6,9 €	24,52 €	33,32 €
52 ANS	19,90 €	7,0 €	7,0 €	24,59 €	33,44 €
53 ANS	20,03 €	7,1 €	7,1 €	24,66 €	33,56 €
54 ANS	20,16 €	7,2 €	7,2 €	24,73 €	33,68 €
55 ANS	20,29 €	7,3 €	7,3 €	24,80 €	33,80 €
56 ANS	20,42 €	7,4 €	7,4 €	24,87 €	33,92 €
57 ANS	20,55 €	7,5 €	7,5 €	24,94 €	34,04 €
58 ANS	20,68 €	7,6 €	7,6 €	25,01 €	34,16 €
59 ANS	20,81 €	7,7 €	7,7 €	25,08 €	34,28 €

- **Annexe 2 bis** : Montant de la majoration de la revalorisation du salaire de base mensuel 35 heures pour tous les ouvriers et Etam en horaire de doublage, hors régime de 5 jours par semaine.

Etablissements PCA	Montant de la majoration de la revalorisation du salaire de base mensuel en euros
Poissy (5+4+5+4/5+4/2x5+2x4)	1 €
Caen (5+4)	3,5 €
Meudon (5+4)	1 €
Vesoul (5+4/4+5/5+2x4+5)	4,5 €

- **Annexe 3** : Montant de revalorisation du salaire de base mensuel 35 heures pour tous les ouvriers et les ETAM en horaire de nuit, de fin de semaine, de triplage et d'horaire décalé fixe :
  - régime de 5 jours de travail hebdomadaires pour l'horaire de nuit, de triplage et l'horaire décalé ;
  - régime de 3 jours de travail hebdomadaires pour l'horaire de fin de semaine.

Etablissements PCA	Montant de revalorisation dans le salaire de base mensuel en euros
Sochaux	18,92 €
Rennes	5,00 €
Poissy	57,43 €
Mulhouse	29,41 €
Aulnay	21,57 €
Metz	6,03 €
Trémery	6,03 €
Caen	5,00 €
Charleville	5,00 €
Valenciennes	23,92 €
Sept-Fons	5,00 €
Vesoul	31,94 €
Melun	7,83 €
Asnières	21,57 €
la Ferté-Vidame	23,41 €
Saint-Ouen	21,57 €
Meudon	21,57 €
Vélizy	21,57 €
La Garenne	41,41 €

SN  
 613  
 AS  
 LB  
 ED

- **Annexe 4** : Nouvelle valeur de la prime de nuit consécutif à la revalorisation du salaire de base mensuel.

Etablissements PCA	Prime de nuit €/h
Sochaux	0,2883
Rennes	1,5014
Poissy	0,8676
Mulhouse	0,8736
Aulnay	1,3762
Metz	1,2833
Trémery	1,2833
Caen	1,0719
Valenciennes	0,4032
Sept-Fons	0,3104
Vesoul	0,2616
Melun	0,2155
La Ferté-Vidame	1,3614
Asnières	1,3762
Meudon	1,3762
Saint-Ouen	1,3762
La Garenne	0,1295
Vélizy	1,3762

SM  
~~PS~~ PD  
 AS LB

- **Annexe 5** : Nouvelle valeur de la prime de triplage consécutif à la revalorisation du salaire de base mensuel.

Etablissements PCA	Prime de triplage €/h
Sochaux	0,5465
Rennes	1,0048
Poissy	0,5887
Mulhouse	0,1985
Aulnay	0,5352
Metz	0,5768
Trémery	0,5768
Caen	0,6493
Charleville	0,7091
Valenciennes	0,6392
Sept-Fons	0,4792
Vesoul	0,3965
Asnières	0,5352
Meudon	0,5352
Saint-Ouen	0,5352
La Garenne	0,4758
Vélizy	0,5352

SN  
PB  
FD  
AS  
LB

- **Annexe 6** : Nouvelle valeur de la prime de fin de semaine consécutif à la revalorisation du salaire de base mensuel.

Etablissements PCA	Prime de fin de semaine €/h
Sochaux	0,7899
Poissy	0,0424
Mulhouse	0,6835

- **Annexe 7** : Nouvelle valeur de la prime d'équipe successive consécutif à la revalorisation du salaire de base mensuel.

Etablissements PCA	Prime d'équipe successive €/h
Vesoul	0,0948

sn  
 BB  
 AS  
 CB