

**ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF A L'ASSURANCE COLLECTIVE  
CONTRE LES ALEAS DE CARRIERE**

ENTRE :

La société PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES SA, 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. BANTZE
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.

*jm*  
*BB SM*  
*LB*  
*BC*

## Préambule

Un dispositif d'Assurance Collective Contre les Aléas de Carrière (ACCAC) est applicable au bénéfice de l'ensemble des salariés de la société PEUGEOT CITROËN AUTOMOBILES S.A. depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1999.

Constatant que ce dispositif ne couvrait pas les situations fréquentes de mouvement de personnel de courte durée, les parties ont convenu, au cours de la négociation salariale 2003, de se rencontrer, dans le courant du premier trimestre, afin de procéder à une adaptation concertée de ce dispositif.

Au cours des échanges, il est également apparu nécessaire de préciser que ce dispositif n'avait pas pour finalité de traiter les cas de pertes de ressources liées à des opérations de restructurations, telles qu'un arrêt ou une fermeture d'activité entraînant des reclassements, et qu'il convenait de traiter ces situations dans un cadre distinct.

A l'issue de la négociation, les parties signataires sont donc convenues d'une révision du dispositif ACCAC selon les modalités prévues au Chapitre 1, et de préciser, dans un chapitre 2, les principes applicables aux opérations collectives d'arrêt ou de fermeture d'activité entraînant des reclassements.

## **Chapitre 1 : Révision des modalités de compensation de pertes de ressources liées à un changement de poste**

### **Article 1 : Pertes de ressources prises en considération**

Les seules pertes de ressources prises en considération sont celles liées à la disparition des majorations ou à la diminution des primes indemnisant les contraintes liées à certains emplois telles que celles d'horaire, de poste, d'insalubrité.

### **Article 2 : Causes de changement d'emploi**

Les causes de changement d'emploi prises en considération sont les suivantes :

- celles provoquées à l'initiative de la Direction, prévues ou non, notamment à la suite d'évolutions technologiques, économiques et organisationnelles et sauf pour les cas où le ou les intéressés se seraient préalablement entendus avec ladite Direction sur les conditions financières au terme de la période prédéfinie,
- celles consécutives à une modification d'aptitude individuelle liée à l'activité professionnelle : accident du travail, accident de trajet ou maladie professionnelle,
- celles consécutives à une modification d'aptitude individuelle non directement liée à l'activité professionnelle, après étude de la Direction et avis du service médical et dans la limite des postes disponibles correspondant aux nouvelles aptitudes des personnes concernées.

JH AB  
BB SM  
UB  
2  
BC

### **Article 3 : Seuils de déclenchement**

Une compensation se déclenche automatiquement, sans demande de l'intéressé, pour toute perte de prime d'un montant au moins égal à 1,8% de la rémunération perçue avant la perte.

Cette rémunération comprend le taux individuel, l'ancienneté et les primes, hormis les primes périodiques et celles qui sont liées à un remboursement de frais.

La compensation se déclenche dès le changement d'emploi et dès lors que l'intéressé a occupé le poste donnant lieu à une majoration pendant une ancienneté de 4 mois.

### **Article 4 : Systèmes de compensation**

Afin d'adapter le dispositif ACCAC aux mouvements de personnel de courte durée, les parties conviennent d'instaurer trois systèmes de compensation définis selon l'ancienneté dans le poste précédant la perte de ressource.

- a) Système de compensation applicable aux salariés bénéficiant d'une ancienneté dans le poste comprise entre 4 et 10 mois :

Au cours du mois calendaire où se situe le changement, la rémunération est maintenue à 100%.

Par la suite, la compensation attribuée aux bénéficiaires consiste, quelque soit le niveau de la perte de ressource et dès lors que cette dernière est supérieure à 1,8% de la rémunération précédemment perçue, en une indemnité mensuelle dégressive sur 3 mois, versée sous la forme d'un complément du taux individuel, calculé selon le mode suivant:

- 75% de la perte le premier mois calendaire suivant la perte de ressource
- 50% de la perte le second mois calendaire suivant la perte de ressource
- 25% de la perte le troisième mois calendaire suivant la perte de ressource

- b) Système de compensation applicable aux salariés bénéficiant d'une ancienneté dans le poste supérieure à 18 mois :

Au cours du mois calendaire où se situe le changement, la rémunération est maintenue à 100% ainsi que pendant le premier mois calendaire qui suit.

Par la suite, la compensation attribuée aux bénéficiaires consiste en une indemnité mensuelle dégressive, versée sous forme d'un complément du taux individuel.

La dégressivité mensuelle de l'indemnité (c'est-à-dire la pente de raccordement) est fonction du rapport entre la perte et la rémunération perçue avant la perte.

JOT AS  
PB SA  
LB  
BC  
3

Cette pente de raccordement, exprimée en pourcentage de la perte, prend les valeurs suivantes :

- 10% de la perte, si le rapport entre la perte et la rémunération perçue avant la perte est supérieur ou égal à 0,018 et inférieur à 0,05,
- 5% de la perte, si ce rapport est supérieur ou égal à 0,05 et inférieur à 0,15,
- 3% de la perte, si ce rapport est supérieur ou égal à 0,15 et inférieur à 0,25.

Si ce rapport entre la perte et la rémunération perçue avant la perte est supérieur ou égal à 0,25, l'analyse se fera au cas par cas.

Si le changement d'emploi intervient après 52 ans ou s'il est dû à une diminution des aptitudes individuelles consécutives à un accident du travail, à un accident de trajet ou à une maladie professionnelle, l'indemnité mensuelle est majorée par diminution de 50% de la pente de raccordement, ce qui a pour effet d'augmenter d'au moins 100% la durée de raccordement.

Si le changement d'emploi intervient après 52 ans et s'il est dû à une diminution des aptitudes individuelles consécutives à un accident de travail, à un accident de trajet ou à une maladie professionnelle, la compensation prend la forme d'une indemnité mensuelle égale à 80% de la perte de la prime, versée sous la forme d'un complément au taux individuel.

Si le changement d'emploi intervient dans le cadre d'une conversion de personnel mettant en œuvre une formation appropriée d'une durée au moins égale à 5 mois, la rémunération, hormis les remboursement de frais, est maintenue intégralement pendant toute la durée de la formation. Ensuite, l'intéressé bénéficie du régime de compensation avec une indemnité mensuelle majorée par diminution de 50% de la pente de raccordement, ce qui a pour effet d'augmenter d'au moins 100% la durée de raccordement.

- c) Système de compensation applicable aux salariés bénéficiant d'une ancienneté dans le poste supérieure à 10 mois et inférieure à 18 mois :

Pour éviter les effets de seuils, il est établi un raccordement linéaire entre les deux systèmes de compensation définis aux alinéas a et b du présent article. Ce raccordement dépend du niveau de perte de ressources et de l'ancienneté dans le poste, selon le tableau suivant :

Ancienneté dans le poste en mois	Durée de la compensation en mois en fonction de la perte		
	de 1.8% à 5%	de 5% à 15%	de 15% à 25%
Fin du 1 <sup>er</sup> système : 10 mois	3	3	3
11	4	5	7
12	5	8	11
13	6	10	15
14	7	12	19
15	8	14	22
16	9	17	26
17	10	19	30
Début du 2 <sup>nd</sup> système : 18 mois	10	20	33

Handwritten notes and signatures: JM, BC, BBSA, CB, BC.

L'annexe 1 précise la dégressivité mois par mois en fonction de la perte constatée et de la durée de la compensation.

Si le changement d'emploi intervient après 52 ans ou s'il est dû à une diminution des aptitudes individuelles consécutives à un accident du travail, à un accident de trajet ou à une maladie professionnelle, l'indemnité mensuelle est majorée par diminution de 50% de la pente de raccordement, ce qui a pour effet d'augmenter d'au moins 100% la durée de raccordement.

Si le changement d'emploi intervient après 52 ans et s'il est dû à une diminution des aptitudes individuelles consécutives à un accident de travail, à un accident de trajet ou à une maladie professionnelle, la compensation prend la forme d'une indemnité mensuelle égale à 80% de la perte de la prime, versée sous la forme d'un complément au taux individuel.

#### **Article 5 : Impact des augmentations générales survenant en période de compensation**

Les augmentations générales survenant en période de compensation revalorisent les indemnités restant à percevoir.

Les augmentations générales ne remettent pas en cause la pente définie au début de la compensation.

#### **Article 6 : Impact d'événements intervenant pendant la période de compensation**

Si, dans la période de compensation, un changement d'emploi entraîne une augmentation de prime d'au moins 1,8% de la rémunération perçue avant ce changement, cette augmentation vient en déduction des indemnités restant à percevoir.

Si un nouveau changement d'emploi vient à annuler cette augmentation de prime, l'indemnisation se poursuit selon la pente initialement prévue.

Si, dans la période de compensation, un changement d'emploi entraîne le rétablissement d'un niveau de prime égal ou supérieur au niveau de compensation du moment, les indemnités restant à percevoir sont suspendues. Elles sont rétablies à ce niveau en cas de disparition des nouvelles primes sauf si le dernier changement d'emploi ouvre droit à un nouveau système de compensation a priori plus favorable au salarié. C'est alors le nouveau système qui s'applique, le précédent étant définitivement clos.

Remarque : le « a priori plus favorable » s'entend par :

« le cumul des indemnités à verser est a priori supérieur au reste à percevoir dans le précédent système de compensation ».

JOT AS  
5 PLSM  
CB  
BC

## **Chapitre 2 : Principes applicables en cas d'opérations de restructurations**

Les parties sont convenues que le dispositif de compensation de ressources, révisé selon les modalités prévues au Chapitre 1 du présent accord, était inadapté aux opérations de restructurations telles qu'une modification importante d'organisation, un arrêt ou une fermeture d'activité entraînant des reclassements.

Dans cette hypothèse, des mesures spécifiques seront négociées au niveau approprié, en tenant compte des principes suivants :

- Compensation des contraintes d'horaire selon le régime de compensation défini au Chapitre 1.
- Prise en considération des pertes de ressources liées à la disparition ou à la diminution des primes indemnisant les contraintes de poste et d'insalubrité.

Pour ces contraintes, le système de compensation tiendra compte du niveau de la perte, de l'âge des salariés concernés et de l'ancienneté dans le poste initial. Il sera possible, en fonction de ces 3 critères :

- d'allonger la durée de compensation prévue au Chapitre 1,
- de procéder à une intégration partielle prenant la forme d'un complément fixe au salaire de base.

Les mesures spécifiques négociées seront applicables aux cas individuels qui auraient accepté une reconversion ou un changement de poste dans l'année qui précède leurs mises en place.

## **Chapitre 3 : Dispositions finales**

- Date d'application

Le présent accord est applicable à la date de signature à l'ensemble du personnel ouvrier, ETAM et Cadre de la société PEUGEOT CITROËN AUTOMOBILES S.A.

A compter de cette date, les dispositions du présent accord porteront révision de l'accord AUTOMOBILES PEUGEOT du 07 décembre 1983 relatif à l'assurance contre les aléas de carrière et de l'article 3.6 de l'accord de convergence des statuts des salariés de la Société AUTOMOBILES CITROËN en date du 27 juillet 1998. Elles se substituent également aux usages en vigueur et aux accords d'établissement portant sur cette même assurance, notamment l'accord du 9 septembre 1983 et son avenant du 10 juillet 1992.

- Phase transitoire

Les conditions d'ancienneté pour l'application des nouvelles dispositions s'apprécient à partir de la date de signature de l'accord.

JM AS  
PBSN  
LB  
BC

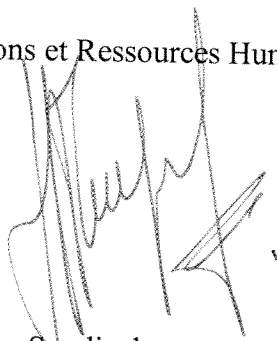
Néanmoins, afin de ne pas modifier la situation des salariés en poste à la date d'application du présent accord, il est retenu que :

- Les salariés percevant, à la date d'application du présent accord, une compensation en application des dispositions précédemment en vigueur, continueront à la percevoir selon la dégressivité et sur la période de compensation initialement prévues.
  - Si le premier changement d'emploi réunissant les conditions d'application d'un système de compensation de pertes de ressources, intervient dans les 18 mois suivant la signature de l'accord, une ancienneté dans le poste de 1700 heures sur 18 mois sera suffisante pour bénéficier de la compensation prévue à l'aliéna b de l'article 4 du présent accord.
- Dépôt

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

JM BS  
PS SA  
LB  
7 BC

Pour la Direction de PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES S.A.  
Jean-Luc VERGNE  
Directeur des Relations et Ressources Humaines

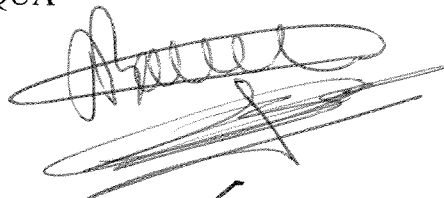


Pour les Organisations Syndicales

CFDT - Monsieur BOTTAZZI




CFE/CGC - Monsieur BEVILACQUA




CFTC - Monsieur BANTZE



CGT - Monsieur MOREAU



CGT/FO - Monsieur SEFTEN



GSEA - Monsieur MAFFI

Fait à Poissy, le 24 avril 2003



**ANNEXE 1**

**Dégressivité mois par mois en fonction  
de la perte constatée et de la durée de la compensation**

**Perte de 1,8 à 5%**


<b>Durée de la compensation</b>	<b>Dégressivité en %</b>
3	75-50-25
4	80-60-40-20
5	85-68-51-34-17
6	85-71-57-43-29-15
7	87-75-62-50-37-25-12
8	90-77-66-55-44-33-22-11
9	90-80-70-60-50-40-30-20-10
10	90-81-72-63-54-45-36-27-18-9
10	100-90-80-70-60-50-40-30-20-10

**Perte de 5 à 15%**

<b>Durée de la compensation</b>	<b>Dégressivité en %</b>
3	75-50-25
5	84-67-50-34-17
8	88-77-66-55-44-33-22-11
10	90-81-72-63-54-45-36-27-18-9
12	94-87-79-71-63-55-47-39-31-23-15-7
14	93-86-79-72-65-58-52-45-39-32-26-19-13-7
17	94-88-83-77-72-66-61-55-50-44-39-33-28-22-17-11-6
19	95-90-85-80-75-70-65-60-55-50-45-40-35-30-25-20-15-10-5
20	100-95-90-85-80-75-70-65-60-55-50-45-40-35-30-25-20-15-10-5

**Perte de 15 à 25%**

<b>Durée de la compensation</b>	<b>Dégressivité en %</b>
3	75-50-25
7	88-76-64-51-38-25-12
11	91-82-73-65-57-49-41-33-25-17-9
15	92-85-78-72-66-60-54-48-42-36-30-24-18-12-6
19	95-90-85-80-75-70-65-60-55-50-45-40-35-30-25-20-15-10-5
22	95-90-85-80-75-70-65-60-56-52-48-44-40-36-32-28-24-20-16-12-8-4
26	97-94-91-87-83-79-75-71-67-63-59-55-51-47-43-39-35-31-27-23-19-15-12-9-6-3
30	96-92-88-84-81-78-75-72-69-66-63-60-57-54-51-48-45-42-39-36-33-30-27-24-21-18-15-12-8-4
33	100-97-94-91-88-85-82-79-76-73-70-67-64-61-58-55-52-49-46-43-40-37-34-31-28-25-22-19-16-13-10-7-4

JM AB  
 LBSM  
 AS BC  
 9