

## **ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF A L'HARMONISATION DES PRIMES ET INDEMNITES APPLIQUEES AUX HORAIRES DITS « PERMANENTS »**

### **PREAMBULE**

La Direction de Peugeot Citroën Automobiles a engagé une négociation sur les primes et indemnités « d'horaires » afin de rechercher un régime unique identique pour tous les salariés.

En effet, les salariés travaillant en horaire de doublage, de nuit, de triplage, de fin de semaine percevaient, compte tenu de leur activité dans ces types d'horaire spécifique, diverses primes ou indemnités. Ces éléments de ressources étaient, au sein des différents établissements de Peugeot Citroën Automobiles, de valeur, de dénomination, et d'origines différentes.

Cette diversité résultait 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 correspondaient plus à la réalité d'un grand Groupe, elles ne se justifiaient plus au regard de l'existence d'un employeur unique, et n'étaient guère compréhensibles pour les salariés, en particulier pour les plus jeunes.

C'est pourquoi la Direction a pris l'initiative, à partir de 2003, de proposer une négociation sur l'harmonisation des primes et des indemnités liées aux régimes horaires. Ce processus de négociation a abouti à la signature de trois accords :

- accord relatif à l'harmonisation des primes et indemnités appliquée aux horaires de doublage du 23 mars 2004,
- accord relatif à l'harmonisation des primes, majorations et indemnités appliquée aux horaires de nuit permanente et triplage du 22 octobre 2004,
- accord relatif à l'harmonisation des primes, majorations et indemnités appliquée aux horaires de fin de semaine du 5 juillet 2005.

Handwritten initials and signatures: HJ, SM, MR, AV, FD, and a large stylized signature.

Grâce à ces négociations, les parties sont convenues d'un dispositif reposant sur les modalités suivantes :

- Créer une rémunération basée notamment sur une prime qui rétribue la contrainte du travail en équipes, et une indemnité qui rembourse forfaitairement les frais occasionnés par le travail d'équipes en horaires décalés.
- Définir un montant unique de ressources pour tout ouvrier polyvalent d'UEP 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.

La question des horaires dits « permanents » (salariés en horaires décalés fixes toujours du matin ou toujours du soir) n'avait pas été abordée prioritairement compte tenu des effectifs plus limités dans l'Entreprise. Pour autant, s'agissant du dernier régime horaire d'équipe dont la rémunération n'avait pas été harmonisée, il est nécessaire d'achever le travail d'harmonisation engagé entre les sites.

C'est la raison pour laquelle la Direction a proposé aux Organisations Syndicales d'aborder ce sujet. Un premier échange a eu lieu lors des négociations salariales du 21 janvier 2010 et deux réunions de négociations ont été tenues les 23 février et 1<sup>er</sup> avril 2010. A l'issue de ces échanges, il a été convenu des dispositions qui suivent.

SM MR AU FD  
ce

## Article 1 – Champ d'application

Les cycles horaires dits « permanents » sont constitués par les personnes qui travaillent de façon permanente :

- soit en équipe du matin,
- soit en équipe du soir.

Leurs horaires de travail sont généralement calqués sur les horaires de doublage. Ils s'en distinguent pour autant, dans la mesure où ils ne comprennent pas d'alternance périodique entre les séances du matin et les séances du soir.

Ne sont pas concernées par le présent accord les situations temporaires où, pour des raisons conjoncturelles, des personnes en horaire de doublage sont en situation de travail en une seule équipe. Dans ces situations, le montant de la rémunération de l'horaire d'origine est maintenue jusqu'au retour à l'horaire initial.

## Article 2 – Mise en œuvre de la « Prime condition d'horaire permanent » et de l'« Indemnité condition d'horaire permanent »

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

La prime condition d'horaire permanent a pour objet de rémunérer l'ensemble des contraintes occasionnées par ce type d'horaire : repas décalé, travail posté...

L'indemnité condition d'horaire permanent 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 conduisant à une prise ou à une fin de poste décalées par rapport à un horaire dit de journée.

Le complément de ressources applicable aux salariés en horaire dits « permanents » 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 permanent est fixée à 0,5 heure X taux horaire par jour.
- L'indemnité condition d'horaire permanent est fixée à 3,8254 € par séance de travail.

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

- La prime condition d'horaire permanent est fixée à 0,333 heure X taux horaire par jour.
- L'indemnité condition d'horaire permanent est fixée à 5,4295 € 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 ouvrier polyvalent d'UEP nouvellement recruté.

Pour mémoire, à l'issue des négociations salariales 2008, une part des primes condition d'horaire (PCH) équivalant à 20 minutes de temps payé par jour, (soit 0,333 heure X taux horaire par jour) est intégrée dans le salaire de base pour l'ensemble des salariés travaillant en équipe, avec l'avantage de bénéficier automatiquement du montant des augmentations générales.

Ainsi, alors même qu'il existe une différence entre salariés en horaires de doublage et salariés en horaire permanent compte tenu de l'accord du 23 mars 2004 et de l'alternance des horaires, les montants sont les mêmes.

### **Article 3 – 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 dits « permanents ».

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 dits « permanents » quel que soit leur établissement, l'indemnité condition d'horaire permanent et la prime condition des horaires permanent.

### **Article 4 – 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 permanent et l'indemnité condition d'horaire permanent recouvrent et intègrent, pour chaque établissement, les primes et indemnités conventionnelles concernées.

D'une part, il s'agit, pour la prime condition d'horaire permanent, 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 2 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 permanent.

D'autre part, il s'agit, pour l'indemnité condition d'horaire permanent, 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 2 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 permanent.

Handwritten initials and signatures: JM, MR, AV, PD, and a vertical line.

### **Article 5 – Revalorisation salariale des salariés en horaire permanent**

Sur tous les sites, sauf Moissy Cramayel, la nouvelle rémunération définie à l'article 2 du présent accord se traduit par un gain pour les salariés concernés.

Pour chaque salarié concerné du site de Moissy Cramayel, une revalorisation du salaire de base mensuel d'un montant de 8 € sera effectuée au 1er juin afin de garantir le niveau des ressources nettes.

### **Article 6 – Complément forfaitaire maternité**

Un complément forfaitaire de 216 € sera versé à l'occasion du départ en congé de maternité de salariées travaillant en horaire permanents.

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

### **Article 7 – Modalités de revalorisation**

Les montants indiqués à l'article 3 du présent accord seront réexaminés annuellement dans le cadre de la négociation salariale annuelle et évolueront dans les mêmes proportions que les primes et indemnités de doublage (ou taux de revalorisation conventionnel de branche si plus favorable), et/ou par la voie d'un nouvel accord entre les parties, ainsi que dans le cas de modifications légales ou conventionnelles.

### **Article 8 – Dispositions diverses**

Les dispositions contenues dans le présent accord seront mises en application au 1<sup>er</sup> juin 2010. 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 9 – Mesure transitoire**

A l'occasion de la signature du présent accord, il sera versé à chaque salarié concerné un montant correspondant à une mise en œuvre rétroactive de ces dispositions à effet au 1<sup>er</sup> mars, soit 3 mois.

### **Article 10 – Recours aux séances complètes d'H+ collectives**

Les dispositions prévues dans l'accord de 2009 sur le recours aux séances complètes d'H+ collectives sont applicables.

### **Article 11 – 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 législatives et réglementaires en vigueur.

**ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF A L'HARMONISATION DES PRIMES ET INDEMNITES  
APPLIQUEES AUX HORAIRES DITS « PERMANENTS »**

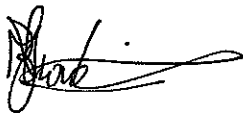
Pour la Direction de PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES S.A.

Denis MARTIN  
Directeur des Ressources Humaines



Pour les Organisations Syndicales

CFDT



Monsieur MADEIRA

CGT



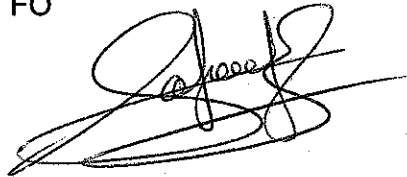
Monsieur MERAT

CFE-CGC



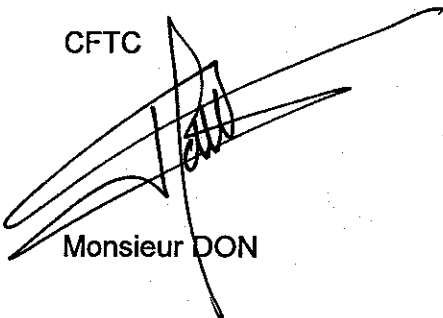
Madame VALLERON

FO



Monsieur LAFAYE

CFTC



Monsieur DON

GSEA



Monsieur MAFFI

Fait à Poissy, le 16 juin 2010