



BILAN SOCIAL

ANNEE 2017

Peugeot SA

I. EMPLOI

| II. EFFECTIFS | | ANNEE 2015 | | | | ANNEE 2016 | | | | ANNEE 2017 | | | |
|---------------|--|------------|--------|------------|-------|------------|--------|------------|-------|------------|--------|------------|-------|
| | | CADRES | ETAM | OUVRIERS * | TOTAL | CADRES | ETAM | OUVRIERS * | TOTAL | CADRES | ETAM | OUVRIERS * | TOTAL |
| 111 | Effectif total au 31.12. | 274 | 36 | 22 | 332 | 240 | 34 | 26 | 300 | 596 | 65 | 50 | 711 |
| 112 | Effectif permanent (1) | 232 | 33 | - | 265 | 213 | 29 | - | 242 | 167 | 23 | | 190 |
| 113 | Nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée au 31.12 | 1 | - | 22 | 23 | 1 | - | 26 | 27 | 2 | | 50 | 52 |
| 114 | Effectif mensuel moyen de l'année considérée | 278 | 39 | 12 | 329 | 253 | 34 | 21 | 308 | 327 | 39 | 30 | 396 |
| 115 | Répartition par sexe de l'effectif total au 31.12 | | | | | | | | | | | | |
| | - Hommes..... | 157 | 5 | 7 | 169 | 142 | 4 | 13 | 159 | 348 | 20 | 23 | 391 |
| | - Femmes..... | 117 | 31 | 15 | 163 | 98 | 30 | 13 | 141 | 248 | 45 | 27 | 320 |
| 116 | Répartition par âge de l'effectif total au 31.12 (en %) | | | | | | | | | | | | |
| | - moins de 25 ans..... | | | | 6,3% | | | | 8,7% | | | | 7,9% |
| | - de 25 à 34 ans..... | | | | 6,9% | | | | 6,7% | | | | 10,4% |
| | - de 35 à 44 ans..... | | | | 26,5% | | | | 25,7% | | | | 39,8% |
| | - de 45 à 54 ans..... | | | | 43,1% | | | | 43,3% | | | | 33,9% |
| | - 55 ans et plus..... | | | | 17,2% | | | | 15,7% | | | | 8,0% |
| 117 | Répartition de l'effectif total au 31.12 selon l'ancienneté (en %) | | | | | | | | | | | | |
| | - moins de 5 ans..... | | | | 17,50 | | | | 20,0% | | | | 19,6% |
| | - de 5 à 10 ans..... | | | | 10,50 | | | | 9,0% | | | | 10,4% |
| | - de 11 à 15 ans..... | | | | 23,50 | | | | 21,0% | | | | 27,6% |
| | - de 16 à 20 ans..... | | | | 18,70 | | | | 13,7% | | | | 16,9% |
| | - de 21 à 25 ans..... | | | | 10,50 | | | | 15,0% | | | | 11,7% |
| | - de 26 à 30 ans..... | | | | 11,10 | | | | 12,7% | | | | 8,7% |
| | - 31 ans et plus..... | | | | 8,20 | | | | 8,7% | | | | 4,9% |
| 118 | Répartition de l'effectif total au 31.12 selon la nationalité | | | | | | | | | | | | |
| | - Français..... | 258 | 35 | 20 | 313 | 222 | 33 | 23 | 278 | 561 | 64 | 46 | 671 |
| | - Etrangers..... | 16 | 1 | 2 | 19 | 18 | 1 | 3 | 22 | 35 | 1 | 4 | 40 |
| 119 | Répartition de l'effectif total au 31.12 selon une structure de qualification détaillée. | | HOMMES | FEMMES | TOTAL | | HOMMES | FEMMES | TOTAL | | HOMMES | FEMMES | TOTAL |
| | - ouvriers professionnels de fabrication..... | | 7 | 15 | 22 | | 13 | 13 | 26 | | 23 | 27 | 50 |
| | - Agents techniques..... | | 3 | 2 | 5 | | 3 | 1 | 4 | | 10 | 5 | 15 |
| | - Agents administratifs..... | | 2 | 29 | 31 | | 1 | 29 | 30 | | 10 | 40 | 50 |
| | - CADRES..... | | 157 | 117 | 274 | | 142 | 98 | 240 | | 348 | 248 | 596 |

(1) Effectif inscrit toute l'année y compris SHA

* Ne concerne que des apprentis sous statut Ouvrier

| | | ANNEE 2015 | | | |
|------------------------------------|--|------------|------|----------|-------|
| | | CADRES | ETAM | OUVRIERS | TOTAL |
| 12. TRAVAILLEURS EXTERIEURS | | | | | |
| 121 | Nombre de stagiaires (écoles, universités...) | - | - | 21 | 21 |
| 122 | Nombre moyen de travailleurs temporaires | - | 1 | - | 1 |
| 123 | Durée moyenne des contrats de travail temporaires (en Jours) | - | 32 | - | 32 |

| ANNEE 2016 | | | |
|------------|------|----------|-------|
| CADRES | ETAM | OUVRIERS | TOTAL |
| - | - | 20 | 20 |
| - | 1 | - | 1 |
| - | 29 | - | 29 |

| ANNEE 2017 | | | |
|------------|------|----------|-------|
| CADRES | ETAM | OUVRIERS | TOTAL |
| | | 17 | 17 |
| 3 | 4 | | 7 |
| 56 | 153 | | 111 |

13. EMBAUCHES AU COURS DE L'ANNEE CONSIDEREE

| | | | | | |
|-----|---|-----------|----------|-----------|-----------|
| 131 | Nombre d'entrées par contrats à durée indéterminée | 45 | 3 | 2 | 50 |
| | - dont embauches directes en CDI | 2 | - | - | 2 |
| | - dont transformations de CDD en CDI | 1 | - | - | 1 |
| | - dont transfert | 42 | 3 | 2 | 47 |
| 132 | Nombre d'embauches par contrats à durée déterminée | 1 | - | 19 | 20 |
| | - dont stagiaires vacances | - | - | - | - |
| | - dont contrats de professionnalisation | - | - | - | - |
| 133 | Nombre d'embauches de travailleurs saisonniers | - | - | - | - |
| 134 | Nombre d'embauches de salariés de moins de 25 ans | - | - | - | - |

| | | | |
|-----------|----------|-----------|-----------|
| 32 | 5 | 2 | 39 |
| 5 | - | - | 5 |
| | - | - | 0 |
| 27 | 5 | 2 | 34 |
| | - | 24 | 24 |
| - | - | - | - |
| - | - | - | - |
| - | - | - | - |
| - | - | 22 | 22 |

| | | | |
|------------|-----------|-----------|------------|
| 453 | 48 | 14 | 515 |
| 14 | 1 | | 15 |
| 1 | | | 1 |
| 438 | 47 | 14 | 499 |
| 1 | | 31 | 32 |
| - | - | - | - |
| - | - | - | - |
| 1 | | 29 | 30 |

14. DEPARTS

| | | | | | |
|---------|---|-----------|-----------|----------|------------|
| 141 | Total des départs | 88 | 12 | 8 | 108 |
| 142 | Nombre de démissions | 10 | - | - | 10 |
| 143 | Nombre de licenciements pour cause économique | 7 | | - | 7 |
| | - dont départs en retraite ou pré-retraite | 1 | | - | 1 |
| 144 | Nombre de licenciements pour d'autres causes | 3 | - | - | 3 |
| 145 | Fin de contrat à durée déterminée | - | - | 8 | 8 |
| 146 | Départ au cours de la période d'essai | - | - | - | - |
| 147 | Mutations dans un autre établissement | - | - | - | - |
| 147 bis | Transferts dans une autre société | 68 | 12 | - | 80 |
| 148 | Départs volontaires en retraite et pré-retraite | - | - | - | 0 |
| 149 | Autres départs | - | - | - | - |
| | - dont décès | - | - | - | - |

| | | | |
|-----------|----------|-----------|-----------|
| 60 | 6 | 18 | 84 |
| 9 | - | - | 9 |
| 1 | | - | 1 |
| 1 | 1 | - | 2 |
| | - | - | 0 |
| - | - | 18 | 18 |
| - | - | - | - |
| - | - | - | - |
| 50 | 6 | - | 56 |
| - | - | - | 0 |
| - | - | - | - |
| - | - | - | - |

| | | | |
|------------|-----------|-----------|------------|
| 284 | 37 | 27 | 348 |
| 5 | - | - | 5 |
| - | - | - | - |
| - | - | - | - |
| 2 | - | 20 | 22 |
| 2 | - | - | 2 |
| 193 | 27 | 6 | 226 |
| 82 | 10 | 1 | 93 |
| - | - | - | 0 |
| - | - | - | 0 |
| - | - | - | 0 |

| | | ANNEE 2015 | | | | ANNEE 2016 | | | | ANNEE 2017 | | | |
|--------------------|---|------------|------|------------|-------|------------|------|------------|-------|------------|------|------------|-------|
| | | CADRES | ETAM | OUVRIERS * | TOTAL | CADRES | ETAM | OUVRIERS * | TOTAL | CADRES | ETAM | OUVRIERS * | TOTAL |
| 15. CHOMAGE | | | | | | | | | | | | | |
| 151 | Nombre de salariés mis en chômage partiel pendant l'année considérée | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 152 | Nombre total d'heures de chômage partiel pendant l'année considérée : | | | | | | | | | | | | |
| | - indemnisées..... | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | - non indemnisées..... | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

| | | | | | | | | | | | | | |
|-----------------------|---|-------|--|--|----|-------|--|--|----|-------|--|--|----|
| 16. HANDICAPES | | | | | | | | | | | | | |
| 161 | Nombre d'handicapés au 31/12 de l'année considérée | | | | 11 | | | | 10 | | | | 15 |
| 162 | Nombre de handicapés à la suite d'accidents du travail intervenus dans l'établissement, employés au 31/12 de l'année considérée | | | | 0 | | | | 0 | | | | 0 |

NB: Nombre de personnes handicapées avec IPP>10 % présents au 31.12 de l'année considérée.

| | | | | | | | | | | | | | |
|----------------------------|--|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 17. ABSENTEISME (1) | | | | | | | | | | | | | |
| 171 | Nombre d'heures d'absences (hors congés) | 3,67% | 6,72% | 11,89% | 4,45% | 2,99% | 8,11% | 15,91% | 4,87% | 1,59% | 9,10% | 16,88% | 3,50% |
| | Nombre d'heures théoriques travaillées | | | | | | | | | | | | |
| 172 | Nombre d'heures d'absences pour maladie | 10 061 | 2 222 | - | 12 283 | 10 116 | 4 648 | 198 | 14 962 | 10 805 | 8 074 | 323 | 19 202 |
| 173 | Répartition de la maladie selon la durée de l'absence : | | | | | | | | | | | | |
| | - jusqu'à 3 jours..... | 47,37% | 0,29% | - | 43,24% | 42,59% | 26,32% | 71,43% | 41,25% | 38,46% | 25,00% | 45,45% | 36,96% |
| | - de 4 jours à 1 semaine..... | 17,54% | 11,76% | - | 16,22% | 20,37% | 21,05% | 14,29% | 20,00% | 23,08% | 25,00% | 45,45% | 26,09% |
| | - de plus de 1 à 2 semaines..... | 8,77% | 35,29% | - | 14,86% | 7,41% | 15,79% | 14,29% | 10,00% | 10,77% | 12,50% | 9,09% | 10,87% |
| | - de plus de 2 semaines à 1 mois..... | 10,53% | 5,88% | - | 9,46% | 16,67% | 10,53% | - | 13,75% | 13,85% | 6,25% | - | 10,87% |
| | - plus d'un mois..... | 15,79% | 17,65% | - | 16,22% | 12,96% | 26,32% | - | 15,00% | 13,85% | 31,25% | - | 15,22% |
| 174 | Nombre d'heures d'absence pour accidents de trajet et de travail | 322 | - | - | 322 | 29 | 304 | - | 333 | 88 | 161 | - | 249 |
| 175 | Nombre d'heures d'absence pour maternité | 3 388 | - | - | 3 388 | 2 512 | - | - | 2 512 | 2 266 | 1 305 | - | 3 571 |
| 176 | Nombre d'heures d'absence pour congés autorisés | 748 | 88 | - | 836 | 659 | 139 | 14 | 812 | 1 063 | 140 | 30 | 1 232 |
| 177 | Nombre d'heures d'absence imputables à d'autres causes | 2 375 | 1 914 | - | 4 289 | 4 | 26 | 662 | 692 | 3 043 | 576 | 557 | 4 176 |

(1) Toutes absences sauf congés légaux, ancienneté,
ind 172 : y compris SHA
ind 176 : y compris congés de longue durée
ind 177 : y compris congés sans solde

* Ne concerne que des apprentis sous statut Ouvrier

II. CHARGES ACCESSOIRES

| 21. MONTANT DES REMUNERATIONS en € | ANNEE 2015 | | ANNEE 2016 | | ANNEE 2017 | |
|---|--|-----------|------------|-----------|------------|------------|
| | HOMMES | FEMMES | HOMMES | FEMMES | HOMMES | FEMMES |
| 211 | Masse salariale annuelle totale (hors stag.ecoles) | | | | | |
| - OUVRIERS..... | 45 810 | 106 891 | 100 695 | 188 548 | 201 484 | 211 334 |
| - Agents techniques..... | 116 567 | 61 837 | 111 682 | 39 574 | 148 680 | 50 662 |
| - Agents administratifs..... | 78 585 | 1 150 664 | 42 914 | 1 032 201 | 106 307 | 1 026 066 |
| - CADRES..... | 26 374 928 | 8 776 530 | 27 803 115 | 8 387 418 | 37 649 733 | 10 834 902 |
| 211 bis | Rémunérations mensuelles moyennes | | | | | |
| - OUVRIERS..... | ----- | ----- | ----- | ----- | ----- | ----- |
| - Agents professionnels de fabrication..... | ----- | ----- | ----- | ----- | ----- | ----- |
| - Agents techniques..... | * | * | * | * | * | * |
| - Agents administratifs..... | 3 274 | 2 907 | * | 2 627 | 3 355 | 3 124 |
| - CADRES (Y.C Comptes particuliers)..... | 12 278 | 5 338 | 14 852 | 5 547 | 11 725 | 6 168 |

* Chiffre non communiqué, effectif permanent inférieur à 10.

| | | | | | | |
|------------------------------|---|-------|-------|-------|-------|-------|
| 212b | Part des primes à périodicité non mensuelle dans la déclaration des salaires (% de la masse salariale annuelle) | | | | | |
| - Ouvriers..... | ----- | ----- | ----- | ----- | ----- | ----- |
| - Agents techniques..... | * | * | * | * | * | * |
| - Agents administratifs..... | * | 7,19% | * | 7,71% | 6,42% | 7,78% |
| - CADRES..... | 0,02% | 0,03% | 0,01% | 0,02% | 0,02% | 0,03% |

* Non renseigné (Nbre de personnes < à 10 salariés)

| | | ANNEE 2015 | ANNEE 2016 | ANNEE 2017 |
|-----|------------------------------|------------|------------|------------|
| 213 | Grille des rémunérations | | | |
| | inférieur à 21 000 € | 0,94% | 7,51% | 6,89% |
| | de 21 000 à 23 999 € | 1,26% | 1,37% | 0,16% |
| | de 24 000 à 26 999 € | 0,94% | 1,37% | 0,00% |
| | de 27 000 à 29 999 € | 2,52% | 2,39% | 0,00% |
| | de 30 000 à 32 999 € | 3,46% | 2,05% | 0,16% |
| | de 33 000 à 35 999 € | 4,40% | 3,41% | 0,48% |
| | de 36 000 à 41 999 € | 9,43% | 9,90% | 4,65% |
| | de 42 000 à 47 999 € | 11,01% | 8,87% | 11,06% |
| | de 48 000 à 53 999 € | 10,38% | 7,85% | 15,06% |
| | de 54 000 à 59 999 € | 7,86% | 8,53% | 11,22% |
| | supérieur ou égal à 60 000 € | 47,17% | 46,76% | 50,32% |

22.

| | | ANNEE 2015 | ANNEE 2016 | ANNEE 2017 |
|---------|---|------------|------------|------------|
| 221 | Montant global des 10 rémunérations les plus élevées en € (1) | 10 842 645 | 13 572 928 | 16 369 371 |
| 221 bis | Rapport entre la moyenne des rémunérations des ingénieurs et cadres, y compris cadres supérieurs et dirigeants et la moyenne des rémunérations des ouvriers * | * | * | * |

(1) Depuis 2000, versement d'une prime variable liée à la performance annuelle.

* Ne concerne que des apprentis sous statut Ouvrier

| 23. MODE DE CALCUL DES REMUNERATIONS | | ANNEE 2015 |
|---|---|------------|
| 231 | Pourcentage des ouvriers dont le salaire dépend, en tout ou partie, du rendement. | 0 |
| 232 | Pourcentage des ouvriers payés au mois, sur la base de l'horaire affiché. | 0 |

| ANNEE 2016 | |
|------------|--|
| 0 | |
| 0 | |

| ANNEE 2017 | |
|------------|--|
| 0 | |
| 0 | |

| 24. CHARGES SOCIALES | | CADRES | ETAM | OUVRIERS | TOTAL |
|-----------------------------|--|---------------|-------|----------|-------|
| 241 bis | Avantages sociaux dans l'établissement | VOIR ANNEXE 1 | | | |
| 242 | Montant des versement effectués à des entreprises extérieures pour mise à la disposition du personnel en € | | | | |
| | - entreprise de travail temporaire..... | | | | 7 075 |

| CADRES | ETAM | OUVRIERS | TOTAL |
|---------------|-------|----------|--------|
| VOIR ANNEXE 1 | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | 53 214 |

| CADRES | ETAM | OUVRIERS | TOTAL |
|---------------|-------|----------|---------|
| VOIR ANNEXE 1 | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | 229 724 |

| | | ANNEE 2015 | | | |
|-------------------------------------|---|----------------|-------|----------|-------|
| | | CADRES | ETAM | OUVRIERS | TOTAL |
| 25. PARTICIPATION FINANCIERE | | | | | |
| 251 | Montant global de la réserve de participation | | | | 0 € |
| 252 | Montant moyen de participation /salarié bénéficiaire | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 253 | Part du capital détenu par les salariés par un système de participation (participation aux résultats, intéressement,actionnariat,...) | non disponible | | | 0,04% |

| | | ANNEE 2016 | | | |
|--|--|----------------|-------|----------|-------|
| | | CADRES | ETAM | OUVRIERS | TOTAL |
| | | | | | 0 € |
| | | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | non disponible | | | 0,06% |

| | | ANNEE 2017 | | | |
|--|--|----------------|-------|----------|-------|
| | | CADRES | ETAM | OUVRIERS | TOTAL |
| | | | | | 0 € |
| | | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | non disponible | | | 0,04% |

III . CONDITIONS D'HYGIENE ET DE SECURITE

| | | ANNEE 2015 | | | | ANNEE 2016 | | | | ANNEE 2017 | | | |
|--|---|---------------|--------|----------|---------|---------------|--------|----------|---------|---|--------|----------|---------|
| | | CADRES | ETAM | OUVRIERS | TOTAL | CADRES | ETAM | OUVRIERS | TOTAL | CADRES | ETAM | OUVRIERS | TOTAL |
| 31. ACCIDENTS DE TRAVAIL ET DE TRAJET | | | | | | | | | | | | | |
| 311 | Taux de fréquence des accidents de travail : | | | | | | | | | | | | |
| | - Nombre d'accidents avec arrêt..... | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | - Nombre d'heures travaillées..... | 463 663 | 61 477 | 18 309 | 543 449 | 433 008 | 50 397 | 31 814 | 515 219 | 535 100 | 53 921 | ----- | 589 021 |
| | $\frac{\text{Nombre d'accidents avec arrêt} \times 10^6}{\text{Nombre d'heures travaillées}} =$ | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 19,84 | 0,00 | 1,94 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| 312 | Taux de gravité des accidents de travail : | | | | | | | | | | | | |
| | - Nombre de journées perdues..... | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 48 | 0 | 48 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | - Nombre d'heures travaillées..... | 463 663 | 61 477 | 18 309 | 543 449 | 433 008 | 50 397 | 31 814 | 515 219 | 535 100 | 53 921 | ----- | 589 021 |
| | $\frac{\text{Nombre de jours d'arrêt} \times 10^3}{\text{Nombre d'heures travaillées}} =$ | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,95 | 0,00 | 0,09 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| 313 | Nombre d'incapacités permanentes (partielles et totales) notifiées à l'établissement au cours de l'année considérée : | | | | | | | | | | | | |
| | Français..... | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Etrangers..... | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 314 | Nombre d'accidents mortels : de travail..... | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | de trajet..... | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 315 | Nombre d'accidents de trajet ayant entraîné un arrêt de travail | 1 | 0 | 0 | 1 | 2 | 0 | 0 | 2 | 1 | 1 | 0 | 2 |
| 316 | Nombre d'accidents dont est victime le personnel temporaire ou de prestation de service | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 317 | Cotisation Sécurité Sociale (Accident Travail) | | | | | | | | | | | | |
| | - Montant en euros..... | 411 260 Euros | | | | 372 799 Euros | | | | 01/01/17 au 30/09/17 :Taux à 0,90% soit 335 862 € | | | |
| | - Taux en %..... | 1,00% | | | | 0,93% | | | | 01/10/17 au 31/12/17 -> Taux à 1% soit 157 669 € | | | |
| | | | | | | | | | | Total : 493 532 Euros | | | |

* Ne concerne pas les apprentis

| 32. REPARTITION DES ACCIDENTS | | ANNEE 2015 | ANNEE 2016 | ANNEE 2017 |
|--------------------------------------|--|------------|------------|------------|
| 321 | Nombre d'accidents liés à l'existence de risques graves - Code 32 à 40 | 0 | 0 | 0 |
| 322 | Nombre d'accidents liés à des chutes avec dénivelation - Code 02 | 0 | 0 | 0 |
| 323 | Nombre d'accidents occasionnés par des machines (à l'exception de ceux liés aux risques ci-dessus) Codes 09 à 30 | 0 | 0 | 0 |
| 324 | Nombre d'accidents de circulation - manutention stockage - Codes 01,03,04 et 06,07,08 | 0 | 0 | 0 |
| 325 | Nombre d'accidents occasionnés par des objets, masses, particules en mouvement accidentel Code 05 | 0 | 0 | 0 |
| 326 | Autres cas | 0 | 0 | 0 |

Ce chapitre fait référence au total des accidents (avec et sans arrêt)

| 33. MALADIES PROFESSIONNELLES | | ANNEE 2015 | ANNEE 2016 | ANNEE 2017 |
|--------------------------------------|---|------------|------------|------------|
| 331 | Nombre et dénomination des maladies professionnelles déclarées à la Sécurité Sociale au cours de l'année considérée. | 0 | 0 | 0 |
| 332 | Nombre de salariés atteints par des affections pathologiques à caractère professionnel et caractérisation de celles-ci. | 0 | 0 | 0 |
| 333 | Nombre de déclarations par l'employeur de procédés de travail susceptibles de provoquer des maladies professionnelles | 0 | 0 | 0 |

| 34. COMITE D'HYGIENE ET DE SECURITE | | ANNEE 2015 | ANNEE 2016 | ANNEE 2017 |
|--|------------------------------|------------|------------|------------|
| 341 | Nombre de réunions des CHSCT | 7 | 4 | 4 |

| 35. DEPENSES EN MATIERES DE SECURITE | | ANNEE 2015 | ANNEE 2016 | ANNEE 2017 |
|---|--|-------------|------------|------------|
| 351 | Effectif formé à la sécurité dans l'année | 80 | 75 | 70 |
| 352 | Evaluation budgétaire du programme de sécurité : Frais d'investissement (hors frais d'exploitation) | 177 K Euros | 258 K€ | 26,8 K€ |
| 353 | Taux de réalisation du programme présenté l'année précédente | -74% | 45% | 100% |

IV . AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

| | | ANNEE 2015 | | | |
|---|--|------------|--------|----------|---------|
| | | CADRES | ETAM | OUVRIERS | TOTAL |
| 41. DUREE et AMENAGEMENT du TEMPS de TRAVAIL | | | | | |
| 411 | Somme des heures travaillées durant l'année (1) Horaire hebdomadaire affiché | *** | *** | *** | *** |
| 412 | Salariés ayant bénéficié d'un repos compensateur - Nombre de jours utilisés : - par le système légal : - par un système conventionnel : (2) | 0 0 | 0 0 | 0 0 | 0 0 |
| 413 | Nombre de salariés bénéficiant d'un système d'horaires individualisés (effectif au 31.12) | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 414 | Nombre de salariés occupés à temps partiel : - mi-temps : - autres formes de temps partiel : | 1 15 | 1 5 | 0 | 2 20 |
| 415 | Nombre de salariés ayant bénéficié, tout au long de l'année considérée, de 2 jours de repos hebdomadaire consécutifs (3) | | | | (3) |
| 416 | Nombre moyen de jours de congés annuels (4) | 35,12 | 35,60 | - | 35,3 |
| 417 | Nombre de jours fériés payés | 9 | 9 | 9 | 9 |

| ANNEE 2016 | | | |
|------------|-------|----------|-------|
| CADRES | ETAM | OUVRIERS | TOTAL |
| *** | *** | *** | *** |
| 35 | 35 | 35 | 35 |
| 0 | 0 | 0 | 0 |
| 0 | 0 | 0 | 0 |
| 0 | 0 | 0 | 0 |
| 1 | 1 | 0 | 1 |
| 11 | 3 | | 14 |
| | | | (3) |
| 34,33 | 33,35 | - | 34,1 |
| 8 | 8 | 8 | 8 |

| ANNEE 2017 | | | |
|------------|-------|----------|-------|
| CADRES | ETAM | OUVRIERS | TOTAL |
| *** | *** | *** | *** |
| 35 | 35 | 35 | 35 |
| 0 | 0 | 0 | 0 |
| 0 | 0 | 0 | 0 |
| 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2 | 1 | | 3 |
| 28 | 3 | | 31 |
| | | | (3) |
| 30,30 | 29,46 | | 29,9 |
| 9 | 9 | 9 | 9 |

- (1) Pour être conforme avec les suivis effectués dans les autres sociétés du Groupe, c'est l'horaire applicable à tous les salariés sauf ceux en forfait jours.
 (2) Nb de jours consommés en repos compensateur de remplacement
 (3) Les horaires affichés dégagent, pour l'ensemble du personnel, deux jours de repos hebdomadaire consécutifs tout au long de l'année.
 (4) Jours de congés consommés.

| | | CADRES | ETAM | OUVRIERS | TOTAL |
|---|---|--------|--------|----------|--------|
| 42. ORGANISATION ET CONTENU DU TRAVAIL | | | | | |
| 421 | Effectif travaillant en équipes : - Equipes fixes : - Equipes alternantes : | 0 0 | 0 0 | 0 0 | 0 0 |
| 422 | Personnel en continu et semi-continu de plus de 50 ans | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 423 | Personnel utilisé à des tâches répétitives au sens de la définition du travail à la chaîne contenue dans le décret du 10 mai 1976 . - Hommes : - Femmes : | 0 0 | 0 0 | 0 0 | 0 0 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| 0 | 0 | 0 | 0 |
| 0 | 0 | 0 | 0 |
| 0 | 0 | 0 | 0 |
| 0 | 0 | 0 | 0 |
| 0 | 0 | 0 | 0 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| 0 | 0 | 0 | 0 |
| 0 | 0 | 0 | 0 |
| 0 | 0 | 0 | 0 |
| 0 | 0 | 0 | 0 |
| 0 | 0 | 0 | 0 |

| 43. CONDITIONS PHYSIQUES DE TRAVAIL | | ANNEE 2015 | ANNEE 2016 | ANNEE 2017 |
|--|--|------------|------------|------------|
| 431 | Nbre de personnes exposées de façon habituelle et régulière à plus de 85 dbs à leur poste de travail . | 0 | 0 | 0 |
| 432 | Réaliser une carte du son par atelier. | 0 | 0 | 0 |
| 433 | Nbre prélèvements,analyses produits toxiques & mesurés | 0 | 0 | 0 |

44. TRANSFORMATION DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL

| | | | | |
|-----|---|----------------|----------------|----------------|
| 441 | Nombre d'expériences de transformation de l'organisation du travail améliorant son contenu;personnes concernées | VOIR ANNEXE II | VOIR ANNEXE II | VOIR ANNEXE II |
|-----|---|----------------|----------------|----------------|

45. DEPENSES D'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

| | | | | |
|-----|---|---|---|---|
| 451 | Evaluation budgétaire du programme d'amélioration des conditions de travail : Frais d'investissements (hors frais de fonctionnement). | Ces indicateurs sont regroupés avec les indicateurs 352/354 | Ces indicateurs sont regroupés avec les indicateurs 352/355 | Ces indicateurs sont regroupés avec les indicateurs 352/355 |
| 452 | Taux de réalisation du programme présenté l'année précédente | | | |

46. MEDECINE DU TRAVAIL

| | | | Travailleurs en horaire continu et semi-continu | Autres travailleurs soumis à surveillance médicale | Autres | Total |
|-----|---|------|---|--|--------|-------|
| 461 | Nombre d'exams cliniques | 2015 | | 18 | 262 | 280 |
| | | 2016 | | 7 | 307 | 314 |
| | | 2017 | | 3 | 109 | 112 |
| 462 | Nombre d'exams complémentaires | 2015 | | 56 | 554 | 610 |
| | | 2016 | | 9 | 584 | 593 |
| | | 2017 | | 12 | 176 | 188 |
| 463 | Part du temps consacré par le médecin du travail à l'analyse et à l'intervention en milieu de travail | 2015 | | | | 1/3 |
| | | 2016 | | | | 1/3 |
| | | 2017 | | | | 1/3 |

47. TRAVAILLEURS INAPTES

| | | | | | | |
|-----|--|------|-------|-------|-------|---|
| 471 | Nombre de salariés déclarés inaptes définitivement à leur emploi par le médecin du travail | 2015 | | | | 0 |
| | | 2016 | | | | 0 |
| | | 2017 | | | | 0 |
| 472 | Nombre de salariés reclassés dans l'entreprise à la suite d'une inaptitude | 2015 | | | | 0 |
| | | 2016 | | | | 0 |
| | | 2017 | | | | 0 |

V . FORMATION

| 51. FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE | | ANNEE 2015 | ANNEE 2016 | ANNEE 2017 |
|---|--|------------|------------|------------|
| 511 | % masse salariale consacré à la formation continue | 2,00% | 1,67% | 4,02% |

| | | | Formation interne | Versement effectué en application de conventions | Versement à des organismes paritaires | Versement auprès d'organismes agréés | Trésor et autres | TOTAL |
|-----|--|------|-------------------|--|---------------------------------------|--------------------------------------|------------------|-----------|
| 512 | Montant consacré à la formation continue | 2015 | 88 289 | 197 645 | 78 417 | 243 | 0 | 364 594 |
| | | 2016 | 103 263 | 131 194 | 91 718 | 0 | 0 | 326 175 |
| | | 2017 | 235 000 | 640 445 | 153 699 | 652 | 0 | 1 029 797 |

| | | | CADRES | | ETAM | | OUVRIERS | | TOTAL | | | |
|-----|--------------------------|------|----------|--------|--------|--------|----------|--------|--------|--------|----------|---|
| | | | HOMMES | FEMMES | HOMMES | FEMMES | HOMMES | FEMMES | HOMMES | FEMMES | ENSEMBLE | |
| 513 | Nombre de stagiaires | 2015 | 147 | 130 | 1 | 19 | 0 | 0 | 148 | 149 | 297 | |
| | | 2016 | 138 | 97 | 3 | 21 | 0 | 0 | 141 | 118 | 259 | |
| | | 2017 | 272 | 209 | 11 | 28 | 9 | 9 | 292 | 246 | 538 | |
| 514 | Nombre d'heures de stage | 2015 | Non rém. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| | | | Rémunér. | 3 240 | 181 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 421 | | |
| | | 2016 | Non rém. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | | Rémunér. | 3 350 | 148 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 498 | | |
| | | 2017 | Non rém. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | | Rémunér. | 10 745 | 639 | 51 | 0 | 0 | 0 | 11 435 | | |

| | | | Adaptation | Développement des compétences | Développement des compétences en vue d'une promotion |
|-----|---------------------------------|------|------------|-------------------------------|--|
| 515 | Décomposition par type de stage | 2015 | 3 140 | 282 | - |
| | | 2016 | 3 130 | 368 | - |
| | | 2017 | 10 063 | 1 372 | - |

| 52. CONGE FORMATION | | ANNEE 2015 | ANNEE 2016 | ANNEE 2017 |
|----------------------------|--|------------|------------|------------|
| 521 | Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé formation rémunéré | 0 | 1 | 1 |
| 522 | Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé-formation non rémunéré | 0 | 0 | 0 |
| 523 | Nombre de congés formation différés | 0 | 0 | 0 |

| 53. APPRENTISSAGE | | ANNEE 2015 | ANNEE 2016 | ANNEE 2017 |
|--------------------------|---|------------|------------|------------|
| 531 | Nombre de contrats d'apprentissage conclus dans l'année | 19 | 20 | 25 |

VI . RELATIONS PROFESSIONNELLES

| | | ANNEE 2015 ⁽¹⁾ | | | | ANNEE 2016 ⁽¹⁾ | | | | ANNEE 2017 ⁽¹⁾ | | | |
|---------------------------------------|--|---------------------------|------|------|--------------------------|---------------------------|------|------|--------------------------|---------------------------|------|------|--------------------------|
| | | D.P. | C.E. | D.S. | COMMISSIONS SPECIALISEES | D.P. | C.E. | D.S. | COMMISSIONS SPECIALISEES | D.P. | C.E. | D.S. | COMMISSIONS SPECIALISEES |
| 61. REPRESENTANTS DU PERSONNEL | | | | | | | | | | | | | |
| 611 | Participation aux élections | | | | | | | | | | | | |
| | 1er collège..... | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| | 2ème collège..... | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| | 3ème collège..... | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 612 | Volume global des crédits d'heures utilisées pendant l'année considérée. | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 613 | Nombre de réunions avec les représentants du personnel pendant l'année considérée. | 12 | 18 | 17 | 24 | 12 | 16 | 18 | 24 | 12 | 16 | 19 | 19 |
| 614 | Dates de signature et objet des accords signés dans l'entreprise pendant l'année considérée. | VOIR ANNEXE III | | | | VOIR ANNEXE III | | | | VOIR ANNEXE III | | | |
| 615 | Nombre de personnes bénéficiant d'un congé d'éducation ouvrière | 0 | | | | 0 | | | | 0 | | | |

(1° Elections professionnelles du 16 Octobre 2013

62. INFORMATION ET COMMUNICATION

| | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|--------------------|--|--|--|--------------------|--|--|--|--------------------|--|--|--|
| 621 | Nombre d'heures consacrées aux différentes formes de réunion de personnel | non comptabilisées | | | | non comptabilisées | | | | non comptabilisées | | | |
| 622 | Procédure d'accueil | VOIR ANNEXE IV | | | | VOIR ANNEXE IV | | | | VOIR ANNEXE IV | | | |
| 623 | Procédures d'information ascend.ou descend.et niv. | VOIR ANNEXE V | | | | VOIR ANNEXE V | | | | VOIR ANNEXE V | | | |
| 624 | Systèmes d'entretiens individuels | VOIR ANNEXE VI | | | | VOIR ANNEXE VI | | | | VOIR ANNEXE VI | | | |

63. PROCEDURES

| | | | | | | | | | | | | | |
|-----|--|---|--|--|--|---|--|--|--|---|--|--|--|
| 631 | Nombre de recours à des modes de solutions non judiciaires engagées dans l'année : - Inspecteur du Travail - Directeur Départemental - Médecin Inspecteur - Ministère du Travail - Autres | 0 | | | | 0 | | | | 0 | | | |
| 632 | Nombre d'instances judiciaires engagées dans l'année et où l'entreprise est en cause. | 0 | | | | 0 | | | | 1 | | | |
| 633 | Nombre de mises en demeure et de procès verbaux de l'Inspecteur du Travail pendant l'année considérée. | 0 | | | | 0 | | | | 0 | | | |

VII. AUTRES CONDITIONS DE VIE RELEVANT DE L'ENTREPRISE

| 71. OEUVRES SOCIALES ET AUTRES | | ANNEE 2015 | ANNEE 2016 | ANNEE 2017 |
|---------------------------------------|--|--|--|--|
| 711 | Dépenses relatives aux conditions de vie relevant de l'Entreprise en € : | | | |
| | - LOGEMENT (1) | 203 745 | 198 798 | 264 015 |
| | - TRANSPORT (2) | 1 122 711 | 1 133 148 | 1 537 929 |
| | - RESTAURATION | Les services de Peugeot SA sont très étroitement imbriqués dans les locaux du site de Grande Armée et bénéficient des mêmes services de restauration | Les services de Peugeot SA sont très étroitement imbriqués dans les locaux du site de Grande Armée et bénéficient des mêmes services de restauration | 77 844 € pour les 3 derniers mois de l'année Les services de Peugeot SA ont été très étroitement imbriqués dans les locaux du site de Grande Armée et ont bénéficié des mêmes services de restauration pendant les 9 premiers mois de l'année |
| | - SERVICES MEDICAL ET SOCIAL | Les services de Peugeot SA sont très étroitement imbriqués dans les locaux du site de Grande Armée et bénéficient des mêmes services médicaux et sociaux | Les services de Peugeot SA sont très étroitement imbriqués dans les locaux du site de Grande Armée et bénéficient des mêmes services médicaux et sociaux | 99 691 € pour les 3 derniers mois de l'année Les services de Peugeot SA ont été très étroitement imbriqués dans les locaux du site de Grande Armée et ont bénéficié des mêmes services médicaux et sociaux de janvier à septembre. |
| | - MUTUELLE ET PREVOYANCE | | | |
| 712 | Versement au C.E. | | | |
| | - montant des versements Oeuvres Sociales 0,72% (3) | 307 276 | 360 520 | 471 870 |
| | - montant de la subvention de fonctionnement 0,2 % | 85 354 | 84 828 | 111 028 |

(1) logement : 0,50 % logement FNAL, 0,45 % participation à l'effort de construction

(2) transport : cotisation transport versée par l'employeur (2,5 % de la MS)

(3) 0,85% à partir de 2016

72. AUTRES CHARGES SOCIALES

| | | | | |
|-----|--|-----------|-----------|-----------|
| 721 | Coût pour l'entreprise des prestations complémentaires maladie,décès, en € (*) | 5 188 525 | 5 076 412 | 6 781 392 |
| 722 | Coût pour l'entreprise des prestations complémentaires vieillesse, en € (**) | 8 222 945 | 8 049 063 | 8 218 040 |

(*) Cotisations patronales versées au titre de la maladie et du décès

(**) Cotisations patronales versées au titre de la vieillesse et versements aux différentes institutions de retraite PSA effectués au cours de l'année.

| | | |
|-----|--------------------------|-------------------------|
| 241 | AVANTAGES SOCIAUX | ANNEXE 1 – 2017 1/23 |
|-----|--------------------------|-------------------------|

| | INGENIEURS ET CADRES | E.T.A.M | OUVRIERS |
|---|---|--|-----------------|
| I.GARANTIES | | | |
| Indemnisation de la maladie et accident hors prévoyance | CONVENTION COLLECTIVE | CONVENTION COLLECTIVE ET ACCORD D'ENTREPRISE | |
| Délai de carence de la maladie | CONVENTION COLLECTIVE | | |
| Indemnisation des jours fériés | CONVENTION COLLECTIVE | | |
| Préavis et indemnités de licenciement | CONVENTION COLLECTIVE | | |
| II. CONGES | | | |
| Congés payés | CONVENTION COLLECTIVE ET ACCORDS COLLECTIFS | | |
| Congés pour événements exceptionnels | X | X | X |
| Congés d'ancienneté | X | X | X |

| | | |
|-----|--------------------------|-------------------------|
| 241 | AVANTAGES SOCIAUX | ANNEXE 1 – 2017 2/23 |
|-----|--------------------------|-------------------------|

| III. AVANTAGES FINANCIERS | | | |
|---|---------------------|---|---|
| 13° mois | NEANT | X | X |
| Retraite complémentaire | X | X | X |
| Indemnité de départ en retraite | X | X | X |
| Médailles du travail | X | X | X |
| Prime d'ancienneté | NEANT | X | X |
| Prime de rentrée | X | X | X |
| Vente de véhicules au personnel | X | X | X |
| Participation | ACCORD D'ENTREPRISE | | |
| Intéressement | ACCORD D'ENTREPRISE | | |
| P.E.E. | ACCORD D'ENTREPRISE | | |
| Congés paternité (complément employeur) | ACCORD D'ENTREPRISE | | |

| | | |
|-----|--------------------------|-------------------------|
| 241 | AVANTAGES SOCIAUX | ANNEXE 1 – 2017 3/23 |
|-----|--------------------------|-------------------------|

| IV. PREVOYANCE COMPLEMENTAIRE | | | |
|--|---|---|---|
| Bénéficiaires , Financement du régime et répartition des cotisations | X | X | X |
| Prestations : Incapacité/Invalidité | X | X | X |
| Prestations : Garantie décès | X | X | X |
| Prestations : Couverture Frais de santé | X | X | X |

X = indique un avantage social spécifique à l'accord d'entreprise

| | | |
|-----|-------------------|-------------------------|
| 241 | AVANTAGES SOCIAUX | ANNEXE 1 – 2017 4/23 |
|-----|-------------------|-------------------------|

I. GARANTIES

- **INDEMNISATION MALADIE ET ACCIDENT HORS PREVOYANCE :**

Le personnel ayant entre 6 mois et 1 an d'ancienneté a droit à une indemnisation forfaitaire pour pallier l'absence d'indemnisation conventionnelle qui est versée selon les modalités suivantes :

Du 16e au 30e j. = 5,10 euros/jour
Du 31e au 75e j. = 10,20 euros/jour

| | | |
|-----|-------------------|-------------------------|
| 241 | AVANTAGES SOCIAUX | ANNEXE 1 – 2017 5/23 |
|-----|-------------------|-------------------------|

- **INDEMNISATION COMPLEMENTAIRE CONGE DE PATERNITE :**

Versement d'une indemnité complémentaire dont le montant équivaut à 1,5 fois le montant d'une indemnité journalière versée par la sécurité sociale, pour un congé paternité de 11 jours.

| | | |
|-----|-------------------|-------------------------|
| 241 | AVANTAGES SOCIAUX | ANNEXE 1 – 2017 6/23 |
|-----|-------------------|-------------------------|

II. CONGES

- CONGES SUPPLEMENTAIRES POUR EVENEMENTS EXCEPTIONNELS :

Les membres du personnel bénéficient des congés rémunérés suivants :

Evénements décès :

- | | |
|--|----------------|
| . Décès du conjoint, d'un enfant : | 5 jours |
| . Décès du père ou de la mère, du tuteur ou de la tutrice, d'un beau-fils ou d'une belle-fille, du frère ou de la sœur, d'un beau-parent : | 3 jours |
| . Décès d'un grand-parent, d'un petit-enfant : | 2 jours |
| . Décès d'un grand-parent du conjoint, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur, d'un gendre ou d'une belle-fille, d'une tante ou d'un oncle, d'un neveu ou d'une nièce : | 1 jour |

Autres événements :

- | | |
|---|-------------------------------|
| . Mariage ou PACS du salarié : | 5 jours ou une semaine |
| . Mariage ou PACS d'un enfant : | 2 jours |
| . Mariage ou PACS d'un beau-fils ou d'une belle-fille, d'un frère ou d'une sœur, d'un ascendant (père/mère) : | 1 jour |
| . Hospitalisation du conjoint ou d'un enfant | 1 jour |
| . Naissance et adoption | 3 jours |
| . Déménagement | 1 jour / an |
| . Annonce de la survenance d'un handicap chez un enfant: | 2 jours |

Evénements enfants malades :

- | | |
|----------------------------------|-------------------------------------|
| . enfant(s) de moins de 14 ans : | 1 jour / an rémunéré à 100 % |
| | 4 jours / an rémunéré à 50 % |

| | | |
|-----|--------------------------|-------------------------|
| 241 | AVANTAGES SOCIAUX | ANNEXE 1 – 2017 7/23 |
|-----|--------------------------|-------------------------|

- **CONGES SUPPLEMENTAIRES D'ANCIENNETE :**

- Ouvriers et ETAM :

- De 5 à 9 ans = 1 jour
- De 10 à 14 ans = 2 jours
- De 15 à 19 ans = 3 jours
- De 20 à 24 ans = 4 jours
- De 25 à 29 ans = 5 jours
- De 30 ans et + = 6 jours

- IC et Cadres :

- 1 an et âge > 30 ans ou 2 ans d'anc. = 2 jours
- 2 ans et âge > 35 ans ou 5 ans d'anc. = 4 jours
- 10 ans = 5 jours
- 20 ans = 6 jours

| | | |
|-----|-------------------|-------------------------|
| 241 | AVANTAGES SOCIAUX | ANNEXE 1 – 2017 8/23 |
|-----|-------------------|-------------------------|

III. AVANTAGES FINANCIERS

- **PRIMES DE VACANCES ET DE FIN D'ANNEE – 13^e MOIS :**

Pour les ouvriers et ETAM :

Périodes de référence : 1^{er} janvier au 30 juin – 1^{er} juillet au 31 décembre

Versement avec la paie de juin et décembre (acompte sur la prime de décembre versé en novembre).

Assiette de calcul :

- versements effectués au cours de la période de référence au titre du taux de base, de la prime d'ancienneté, auxquels s'ajoutent :
- les versements effectués, au cours de la même période de référence, au titre des primes liées au poste et au régime de travail,
- les indemnités d'absences assimilées à du temps de travail effectif durant la période de garantie employeur pour la maladie, la maternité, le congé paternité, l'accident du travail et la maladie professionnelle,
- les rémunérations reconstituées en cas de congé de formation économique sociale, et syndicale et d'activité partielle

Le 13^e mois est exclu de ce calcul, ainsi que les remboursements de frais : indemnités de transport,

montant :

Un douzième de cette assiette de calcul.

- **RETRAITE COMPLEMENTAIRE**

Tous les salariés sont adhérents au régime de retraite complémentaire ARRCO et éventuellement AGIRC selon leur classification.

- **RETRAITE SUPPLEMENTAIRE**

Au terme d'un accord d'entreprise daté du 2 mai 2002, un nouveau régime de retraite supplémentaire PSA a été mis en place pour effet du 1^{er} juillet 2002.

Ce régime, obligatoire et à cotisations définies, repose sur une contribution :

- de 6 % assise sur la tranche de rémunération de référence comprise entre une et deux fois le plafond de la Sécurité sociale
- de 8 % assise sur la tranche de rémunération de référence comprise entre deux et huit fois le plafond de la Sécurité Sociale

| | | |
|-----|--------------------------|-------------------------|
| 241 | AVANTAGES SOCIAUX | ANNEXE 1 – 2017 9/23 |
|-----|--------------------------|-------------------------|

Il est financé pour les deux tiers par l'employeur et pour un tiers par les salariés.

La rémunération de référence n'inclut pas les primes liées à la mobilité.

Les droits sont acquis définitivement.

Les fonds collectés sont gérés au sein d'un contrat d'assurance souscrit auprès de la société AXA France Vie et investis dans des supports dits à horizon.

La phase de rente est gérée au sein d'un autre contrat d'assurance souscrit auprès de la société Predica.

- **INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE :**

Les indemnités de départ à la retraite à l'initiative du salarié sont fixées en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise. Le barème ci-dessous est, pour chaque année d'ancienneté, le montant le plus favorable entre l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite et l'indemnité PCA de départ à la retraite issue des accords de convergence de 1998.

| Ancienneté révolue | OUVRIERS/ETAM Nb mois de salaire | CADRES Nb mois de salaire |
|--------------------|-------------------------------------|------------------------------|
| 1 | 0 | 0 |
| 2 | 0,5 | 0,5 |
| 3 | 0,5 | 0,5 |
| 4 | 0,5 | 0,5 |
| 5 | 1 | 1 |
| 6 | 1 | 1,2 |
| 7 | 1 | 1,4 |
| 8 | 1 | 1,6 |
| 9 | 1 | 1,8 |
| 10 | 2 | 2 |
| 11 | 2 | 2,1 |
| 12 | 2 | 2,2 |
| 13 | 2 | 2,3 |
| 14 | 2 | 2,4 |
| 15 | 2,5 | 2,5 |
| 16 | 2,5 | 2,6 |
| 17 | 2,5 | 2,7 |
| 18 | 2,5 | 2,8 |
| 19 | 2,5 | 2,9 |
| 20 | 3 | 3 |

| Ancienneté révolue | OUVRIERS/ETAM Nb mois de salaire | CADRES Nb mois de salaire |
|--------------------|-------------------------------------|------------------------------|
| 21 | 3 | 3,1 |
| 22 | 3 | 3,2 |
| 23 | 3 | 3,3 |
| 24 | 3 | 3,4 |
| 25 | 3,5 | 3,5 |
| 26 | 3,5 | 3,6 |
| 27 | 3,5 | 3,7 |
| 28 | 3,5 | 3,8 |
| 29 | 3,5 | 3,9 |
| 30 | 4 | 4 |
| 31 | 4 | 4,1 |
| 32 | 4 | 4,2 |
| 33 | 4 | 4,3 |
| 34 | 4 | 4,4 |
| 35 | 5 | 5 |
| 36 | 5 | 5 |
| 37 | 5 | 5 |
| 38 | 5 | 5 |
| 39 | 5 | 5 |
| 40 | 6 | 6 |

| | | |
|-----|--------------------------|--------------------------|
| 241 | AVANTAGES SOCIAUX | ANNEXE 1 – 2017 10/23 |
|-----|--------------------------|--------------------------|

- **MEDAILLES DU TRAVAIL :**

Gratifications :

| | | |
|----------|----------|---|
| Argent | (20 ans) | = 150 euros + 8 euros / année anc. Groupe PSA avec un montant total maximum de 310 euros |
| Vermeil | (30 ans) | = 170 euros + 8 euros / année anc. Groupe PSA avec un montant total maximum de 410 euros |
| Or | (35 ans) | = 200 euros + 8 euros / année anc. Groupe PSA avec un montant total maximum de 480 euros |
| Grand Or | (40 ans) | = 275 euros + 8 euros / année anc. Groupe PSA avec un montant total maximum de 595 euros. |

- **PRIME D'ANCIENNETE :**

A compter de la 3e année d'ancienneté, l'employeur verse aux ouvriers et aux ETAM une prime d'ancienneté au titre de la convention collective régionale UIMM qui vient s'ajouter à leur taux de base.

La prime d'ancienneté évolue de 1 % tous les ans à partir de 3 ans d'ancienneté (ex : 3ans d'anc : 3 %, 4 ans d'anc : 4 %) jusqu'à 15 ans d'ancienneté (15 %).

| | | |
|-----|-------------------|--------------------------|
| 241 | AVANTAGES SOCIAUX | ANNEXE 1 – 2017 11/23 |
|-----|-------------------|--------------------------|

- **PRIME DE RENTREE :**

La prime de rentrée 2017 est versée mensuellement à raison de 15,84 euros ou annuellement à raison de 190,08 euros.

- **VENTE DE VEHICULES AU PERSONNEL :**

Après 3 mois d'ancienneté, possibilité d'acquérir deux véhicules neufs à tarif préférentiel renouvelable tous les 6 mois.

| | | |
|-----|--------------------------|--------------------------|
| 241 | AVANTAGES SOCIAUX | ANNEXE 1 – 2017 12/23 |
|-----|--------------------------|--------------------------|

- **PARTICIPATION** (accord du 30 novembre 2016) :

Dans le cadre de l'accord Nouvel Elan pour la Croissance (NEC), signé en juillet 2016 par 5 organisations syndicales (CFE/CGC, CFTC, CFDT, FO et GSEA), le Groupe PSA, s'est engagé à mettre en œuvre plusieurs mesures visant à associer davantage les salariés à la performance de l'entreprise. La Direction de PSA Peugeot Citroën et cinq organisations syndicales (CFDT ; CFE-CGC ; CFTC ; FO ; GSEA) ont signé le 30 novembre 2016 un accord de participation triennal pour les exercices 2017, 2018 et 2019.

Sont bénéficiaires de la participation pour l'exercice considéré, les salariés ayant une ancienneté de 3 mois.

Pour chaque exercice, le montant de la Réserve Spéciale de Participation est déterminé suivant la formule légale :

$$\frac{1}{2} (\text{Bénéfice} - 5\% \text{ capitaux propres}) \times (\text{salaires/valeur ajoutée}).$$

La participation est directement liée aux résultats financiers de chacune des Sociétés.

La répartition de la RSP entre les bénéficiaires est effectuée par utilisation conjointe des critères du salaire et du temps de présence, chaque critère étant appliqué à une sous masse distincte :

- 50% du montant de la participation est réparti proportionnellement aux salaires bruts. Les salaires servant de base à la répartition sont pris en compte pour chaque bénéficiaire avec un minimum égal à 1,25 Plafond Annuel de la Sécurité Sociale et un maximum égal à 2,5 fois le Plafond Annuel de la Sécurité Sociale, proportionnellement à la durée de présence accomplie dans les Sociétés au cours de l'exercice considéré.
- 50% du montant de la participation est réparti proportionnellement au temps de présence de chaque bénéficiaire dans l'Entreprise au cours de l'exercice.

Le montant des droits susceptibles d'être attribués à un même bénéficiaire pour un même exercice ne peut excéder une somme égale à 75% du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale

| | | |
|------------|--------------------------|--------------------------|
| 241 | AVANTAGES SOCIAUX | ANNEXE 1 – 2017 13/23 |
|------------|--------------------------|--------------------------|

Le salarié a le choix :

- D'investir le montant de sa participation dans le Plan d'Epargne Entreprise du groupe PSA PEUGEOT CITROEN, soit :
 - Dans le Plan d'Epargne Actions Groupe : les sommes sont versées dans le Fonds Commun de Placement d'Entreprise (FCPE) investi en actions Peugeot SA. L'épargne évolue en fonction du cours de l'action Peugeot S.A.
 - Dans le Plan d'Epargne Diversifié: il offre la possibilité d'investir dans 6 FCPE diversifiés, dont un FCPE investi dans l'économie solidaire.

Par défaut, les sommes sont versées dans le FCPE Placement Epargne Monétaire du Plan d'Epargne Diversifié.

Les sommes attribuées au titre de la participation investies sur le Plan d'Epargne Entreprise ne sont pas soumises à l'impôt sur le revenu ni aux cotisations sociales mais sont assujetties à la CSG et à la CRDS. Les produits financiers accumulés pendant la période d'épargne sont soumis aux prélèvements sociaux sur les revenus du patrimoine.

- De percevoir directement le montant de la participation sur son compte bancaire. Les sommes perçues sont à déclarer au titre de l'impôt sur le revenu.

| | | |
|-----|--------------------------|--------------------------|
| 241 | AVANTAGES SOCIAUX | ANNEXE 1 – 2017 14/23 |
|-----|--------------------------|--------------------------|

- **INTERESSEMENT** (accord du 30 novembre 2016) :

L'accord d'intéressement signé le 30 novembre 2016 a pris effet au 1^{er} janvier 2017 pour une période de 3 ans et couvre les exercices 2017, 2018 et 2019.

L'accord instaure une formule plus incitative en mettant en place une enveloppe (exprimée en % de masse salariale) par seuils successifs croissants en fonction de la Marge Opérationnelle (MOP) de la Division Automobile.

Le versement de l'intéressement ne peut intervenir que si la MOP de l'exercice correspondant est supérieure ou égale à 1% et si le Free Cash-Flow opérationnel de la Division Automobile est positif (hors restructurations et évènements exceptionnels de l'exercice considéré).

Si les seuils de déclenchement sont atteints, les enveloppes globales correspondantes sont les suivantes :

| % MOP | Enveloppe Participation et Intéressement |
|----------------|--|
| 1% ≤ MOP < 2% | 1,0% de MS |
| 2% ≤ MOP < 3% | 2,0% de MS |
| 3% ≤ MOP < 4% | 2,9% de MS |
| 4% ≤ MOP < 5% | 3,4% de MS |
| 5% ≤ MOP < 6% | 4,75% de MS |
| 6% ≤ MOP < 7% | 5,25% de MS |
| 7% ≤ MOP < 8% | 5,75% de MS |
| 8% ≤ MOP < 9% | 6,25% de MS |
| 9% ≤ MOP < 10% | 6,75% de MS |
| 10% ≤ MOP | 7,25% de MS |

Le montant global de l'intéressement distribué au titre d'un exercice ne peut excéder 20 % des salaires bruts versés aux salariés bénéficiaires.

Sont bénéficiaires de l'intéressement pour l'exercice considéré, les salariés ayant une ancienneté d'au moins 3 mois.

La répartition de l'intéressement entre les bénéficiaires est effectuée par utilisation conjointe des critères du salaire et du temps de présence, chaque critère étant appliqué à une sous masse distincte :

- 50% du montant de l'intéressement est réparti proportionnellement aux salaires bruts. Les salaires servant de base à la répartition sont pris en compte pour chaque bénéficiaire avec un minimum égal à 1,25 Plafond Annuel de la Sécurité Sociale et un maximum égal à 2,5 fois le Plafond Annuel de la Sécurité Sociale, proportionnellement à la durée de présence accomplie dans les Sociétés au cours de l'exercice considéré.

| | | |
|------------|--------------------------|--------------------------|
| 241 | AVANTAGES SOCIAUX | ANNEXE 1 – 2017 15/23 |
|------------|--------------------------|--------------------------|

- 50% du montant de l'intéressement est réparti proportionnellement au temps de présence de chaque bénéficiaire dans l'Entreprise au cours de l'exercice.

Le montant des droits susceptibles d'être attribués à un même bénéficiaire pour un même exercice ne peut excéder une somme égale à 50% du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale.

Les sommes attribuées au titre de l'intéressement sont exonérées de cotisations sociales, mais sont assujetties à la CSG et la CRDS.

Ces sommes sont exonérées d'impôt sur le revenu en cas d'affectation au Plan d'Epargne Entreprise du Groupe PSA PEUGEOT CITROEN, au choix du salarié sur :

- Le plan d'Epargne Actions Groupe; les sommes sont versées dans le FCPE investi en actions Peugeot SA., l'épargne évolue en fonction du cours de l'action Peugeot S.A.
- Le Plan d'Epargne Diversifié; offre la possibilité d'investir dans 6 FCPE diversifiés, dont un FCPE investi dans l'économie solidaire.

Les produits financiers accumulés pendant la période d'épargne sont soumis aux prélèvements sociaux sur les revenus du patrimoine.

Ces sommes sont réintégrées dans le revenu imposable si le salarié choisit de percevoir son intéressement.

Suite à l'application de la Loi Macron, les modalités de versement par défaut de l'intéressement évoluent. Si le bénéficiaire ne demande pas le versement de son intéressement ou son affectation à un plan d'épargne, les sommes dues seront affectées par défaut dans le FCPE Placement Epargne Monétaire du Plan d'Epargne Diversifié. Il doit donc demander explicitement le versement sur son compte bancaire.

| | | |
|-----|--------------------------|--------------------------|
| 241 | AVANTAGES SOCIAUX | ANNEXE 1 – 2017 16/23 |
|-----|--------------------------|--------------------------|

- **PLAN D'EPARGNE ENTREPRISE**

Le Plan d'Epargne Entreprise (PEE) comprend trois volets :

- Le Plan d'Epargne Diversifié (PED), instauré en 2003 et qui permet d'accéder à des supports d'investissements variés et de disposer d'un fonds permettant un investissement dans l'économie solidaire ;
- Le Plan d'Epargne Actions Groupe (PEAG), instauré en 1987 et qui permet de devenir indirectement actionnaire du Groupe, avec l'aide de l'entreprise ;
- Le Plan d'Epargne Prévoyance (PEP), instauré en 1999 et qui permet de préparer des projets à long terme (y compris la retraite).

Le PEE est ouvert à tous les salariés ayant au minimum 3 mois d'ancienneté dans le Groupe.

Les sommes qui sont versées dans le PED sont investies dans 6 FCPE distincts aux profils variés.

Les sommes qui sont versées dans le PEAG sont investies dans un FCPE lui-même investi en actions Peugeot SA.

Les sommes qui sont versées dans le PEP sont investies dans 5 FCPE distincts aux profils variés.

Le PED et le PEAG sont alimentés par les versements volontaires des salariés à tout moment de l'année et le versement de tout ou partie des primes d'intéressement et de participation.

Le versement minimum à effectuer est de 15 euros dans le PED et le PEAG. Les versements sont possibles chaque jour dans le PEAG et le PED. Le total annuel de ces versements, autres que ceux provenant de la participation et de l'intéressement, ne peut excéder 25 % du salaire annuel brut.

Les sommes investies sur le PEE sont bloquées pendant 5 ans si elles sont investies sur le PED et le PEAG et pendant 40 ans si elles sont investies sur le PEP. La loi prévoit cependant des cas de déblocage anticipé telles que la cessation du contrat de travail et l'acquisition de la résidence principale.

Les produits financiers accumulés pendant la période d'épargne sont soumis uniquement aux prélèvements sociaux sur les revenus du patrimoine.

| | | |
|-----|-------------------|--------------------------|
| 241 | AVANTAGES SOCIAUX | ANNEXE 1 – 2017 17/23 |
|-----|-------------------|--------------------------|

IV. PREVOYANCE COMPLEMENTAIRE (accord du 3 février 2009, applicable au 1^{er} avril 2009) :

- **BENEFICIAIRES :**

Sont bénéficiaires de l'accord sur la prévoyance complémentaire, l'ensemble des salariés Ouvriers, ETAM et Cadres de l'entreprise.

- **FINANCEMENT DU REGIME ET REPARTITION DES COTISATIONS :**

Les cotisations destinées au financement du contrat de garanties collectives sont prises en charge par l'Entreprise et les salariés :

- Une cotisation mensuelle à la charge du salarié,
- Une cotisation mensuelle à la charge de l'employeur.

- **PRESTATIONS (résumé des garanties, sous réserve des conditions d'applications précisées dans les notices d'information) :**

Incapacité / Invalidité

· **Incapacité temporaire :**

Versement d'une indemnité journalière au terme de la période de maintien du salaire par l'employeur au titre de la convention collective et au plus tôt au 76^e jour d'arrêt de travail.

L'indemnité journalière est égale à 75 % du salaire (TA-TB-TC) sous déduction des indemnités journalières de la Sécurité sociale.

Par exception à l'alinéa précédent, pour les anciens salariés bénéficiaires au titre de l'article 14 de l'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2008, l'indemnité journalière est égale à 75 % du revenu de remplacement sous déduction des indemnités journalières de la Sécurité sociale.

| | | |
|-----|--------------------------|--------------------------|
| 241 | AVANTAGES SOCIAUX | ANNEXE 1 – 2017 18/23 |
|-----|--------------------------|--------------------------|

· **Invalidité :**

Versement d'une rente dès la reconnaissance par la Sécurité sociale de l'invalidité 1^{ère}, 2^e ou 3^e catégorie ou lorsque le salarié bénéficie d'une rente pour accident du travail ou maladie professionnelle d'un taux d'incapacité supérieur ou égal à 50 %.

- **Invalidité 1^{ère} catégorie** : versement d'une rente égale à 45 % du salaire (TA – TB – TC) sous déduction de la pension de Sécurité sociale
- **Invalidité 2^e ou 3^e catégorie** : versement d'une rente égale à 75 % du salaire (TA – TB – TC) sous déduction de la pension de sécurité sociale.

Par exception à l'alinéa précédent, pour les anciens salariés bénéficiaires au titre de l'article 14 de l'Accord National interprofessionnel du 11 janvier 2008, la rente est égale à :

- **Invalidité 1^{ère} catégorie** : versement d'une rente égale à 45 % du revenu de remplacement sous déduction de la pension de Sécurité sociale
- **Invalidité 2^e ou 3^e catégorie** : versement d'une rente égale à 75 % du revenu de remplacement sous déduction de la pension de Sécurité sociale.

· **Prestation accident du travail :**

- Si le taux d'incapacité varie entre 50 % et 66,66 % : versement d'une rente égale à 51 % du salaire (TA – TB – TC) sous déduction de la pension de Sécurité sociale
- Si le taux d'incapacité est supérieur à 66,66 % : versement d'une rente égale à 85 % du salaire (TA – TB – TC) sous déduction de la pension de Sécurité sociale

| | | |
|-----|--------------------------|--------------------------|
| 241 | AVANTAGES SOCIAUX | ANNEXE 1 – 2017 19/23 |
|-----|--------------------------|--------------------------|

Garantie décès

Versement d'un capital en cas de décès (ou d'invalidité permanente totale) du salarié. Le montant de ce capital varie en fonction de la situation familiale du salarié et/ou de la cause du décès.

| CAPITAUX VERSES EN CAS DE DECES | Capital décès de base | Capital décès accident | Capital Accident du travail ou décès à la suite d'une maladie professionnelle (1) |
|--|---|--|--|
| Pour le salarié célibataire, veuf, divorcé ou marié séparé de corps par jugement définitif sans enfant à charge | 183,75 % du salaire annuel dans la limite de TA et TB Plus 80 % de la part du salaire annuel dans la limite de TC | Capital supplémentaire de 50 % du capital de base, dans la limite de TA et de TB Et 100 % du capital de base sur TC | Versement en plus de la prestation de base, d'un capital de 300 % du salaire annuel dans la limite de TA, TB et TC (1) hors trajet domicile - lieu de travail |
| Pour le salarié marié non séparé de corps par jugement définitif, ou pacsé, sans enfant à charge | 269,50 % du salaire annuel dans la limite de TA et TB Plus 120 % de la part du salaire annuel dans la limite de TC | | |
| Pour le salarié marié, pacsé, célibataire, veuf, divorcé ou marié séparé de corps par jugement définitif avec un enfant à charge | 269,50 % du salaire annuel dans la limite de TA et TB Plus 150 % de la part du salaire annuel dans la limite de TC | | |
| Majoration par enfant en sus du premier sur TC | 30 % de la part du salaire annuel dans la limite de TC | | |

| | | |
|-----|--------------------------|--------------------------|
| 241 | AVANTAGES SOCIAUX | ANNEXE 1 – 2017 20/23 |
|-----|--------------------------|--------------------------|

· **Rente temporaire du conjoint :**

En cas de décès du salarié, lorsque le conjoint survivant n'est en mesure de bénéficier d'aucune pension de réversion immédiate des régimes ARRCO/AGIRC, une rente temporaire est versée au conjoint survivant.

Le montant de la rente est le produit de la valeur du point de chaque régime de retraite par le nombre de points qui serait attribué au conjoint survivant au titre des pensions de réversion s'il remplissait les conditions pour en bénéficier.

La rente temporaire de conjoint survivant cesse d'être versée à la date de la liquidation des droits à pension de réversion, ainsi qu'à la date, soit du remariage soit du décès du bénéficiaire.

· **Allocation éducation :**

Une rente d'éducation est versée d'un montant différent selon l'âge des enfants à charge :

- Enfant jusqu'au 11^e anniversaire : 10% du salaire annuel brut (dans la limite de TA TB) par an et par enfant à charge
- Enfant du 11^e au 18^e anniversaire : 15% du salaire annuel brut (dans la limite de TA TB) par an et par enfant à charge
- Enfant du 18^e au 26^e anniversaire : 20% du salaire annuel brut (dans la limite de TA TB) par an et par enfant, si l'enfant poursuit ses études (et sans limite d'âge pour les enfants handicapés)

L'assiette de prestations TC est dans ce cas limitée à 2 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale.

IV. COMPLEMENTAIRE FRAIS DE SANTE (accord du 25 novembre 2011, applicable au 1^{er} juillet 2012) :

- **BENEFICIAIRES :**

Sont bénéficiaires de l'accord sur la complémentaire frais de santé, l'ensemble des salariés Ouvriers, ETAM et Cadres de l'entreprise.

| | | |
|-----|-------------------|--------------------------|
| 241 | AVANTAGES SOCIAUX | ANNEXE 1 – 2017 21/23 |
|-----|-------------------|--------------------------|

- **FINANCEMENT DU REGIME ET REPARTITION DES COTISATIONS :**

Les cotisations destinées au financement du contrat de garanties collectives sont prises en charge par l'Entreprise et les salariés :

- Une cotisation mensuelle à la charge du salarié,
- Une cotisation mensuelle à la charge de l'employeur.

- PRESTATIONS à compter du 1^{er} juillet 2014:

| GARANTIES VITALI ESSENTIEL | | | | |
|--|---|----------------------|---|----------------------|
| Prestations en complément de la Sécurité sociale | Régime Général | | Régime Alsace Moselle | |
| | Conventionné | Non conventionné | Conventionné | |
| Hospitalisation médicale ou chirurgicale | | | | |
| Frais de séjour | 300 % BRSS | 300 % BRSS | 300 % BRSS | 300 % BRSS |
| Actes de chirurgie (ADC) | 300 % BRSS | | 300 % BRSS | |
| Actes d'anesthésie (ADA) | 300 % BRSS | | 300 % BRSS | |
| Autres honoraires | 300 % BRSS | | 300 % BRSS | |
| Chambre particulière | 3 % PMSS/j | 3 % PMSS/j | 3 % PMSS/j | 3 % PMSS/j |
| Frais d'accompagnant d'un enfant à charge | 1,5 % PMSS (-12 ans) | 1,5 % PMSS (-12 ans) | 1,5 % PMSS (-12 ans) | 1,5 % PMSS (-12 ans) |
| Forfait hospitalier | 100 % FR | | 100 % FR | |
| Actes médicaux | | | | |
| Généralistes (Consultations et visites) | 100 % BRSS | | 80 % BRSS | |
| Spécialistes (Consultations et visites) - Professeurs | 130 % BRSS (200 % BRSS Professeurs) | | 110 % BRSS (180 % BRSS Professeurs) | |
| Actes de Spécialités (ADC - ATM - ADI) | 100 % BRSS | | 80 % BRSS | |
| Radiologie | 100 % BRSS | | 80 % BRSS | |
| Ostéodensitométrie | 100 % BRSS | | 80 % BRSS | |
| Auxiliaires médicaux | 100 % BRSS | | 70 % BRSS | |
| Analyses | 100 % BRSS | | 70 % BRSS | |
| Transport | 100 % TM | | 100 % TM | |
| Pharmacie | | | | |
| Pharmacie (y compris pharmacie à 15 %) | 100 % TM | | 100 % TM | |
| Dentaire | | | | |
| Soins dentaires | 200 % BRSS | | 180 % BRSS | |
| Scellement prophylactique des sillons (enfant de moins de 14 ans - 1 ^{er} et 2 ^{ème} molaires permanentes) | 200 % BRSS | | 180 % BRSS | |
| Parodontologie non remboursée SS | 250 €/an | | 250 €/an | |
| | Limitation prothèses dentaires et implants/an/ bénéficiaire : 1300 € | | Limitation prothèses dentaires et implants/an/ bénéficiaire : 1300 € | |
| Prothèses dentaires remboursées SS | 300 % BRSS | | 280 % BRSS | |
| Prothèses dentaires non remboursées SS | 300 % BRSS | | 300 % BRSS | |
| Supplément inter de bridge (SPR50-SS) | 300 % BRSS | | 300 % BRSS | |
| Implants dentaires | Phase chirurgicale : 16,5 % PMSS Pose pilier & Couronne sur implant : 8,5 % PMSS | | Phase chirurgicale : 16,5 % PMSS Pose pilier & Couronne sur implant : 8,5 % PMSS | |
| Orthodontie acceptée par la SS | 200 % BRSS | | 200 % BRSS | |
| Orthodontie refusée SS | 200 % BRSS (jusqu'à 18 ans) | | 200 % BRSS (jusqu'à 18 ans) | |

| | | | | |
|--|--|---|--|---|
| Prothèses non dentaires (remboursées SS) | | | | |
| Petit appareillage | 200 % BRSS | | 170 % BRSS | |
| Prothèses auditives | 200 % BRSS (remboursées ou non SS) | | 170 % BRSS | |
| Orthopédie & autres prothèses | 200 % BRSS | | 170 % BRSS | |
| Optique | Verres+Monture Adulte >18 ans : remboursement limité à 1 paire de lunettes tous les 2 ans sauf bris de verre ou de monture et/ou de modification de la correction optique d'au moins 0,25 dioptrie justifiée par le praticien | | | |
| | Réseau Kallivla | Hors réseau Kallivla | Réseau Kallivla | Hors réseau Kallivla |
| Monture | adulte : 125 € enfant : 90 € | adulte : 125 € enfant : 90 € | adulte : 125 € enfant : 90 € | adulte : 125 € enfant : 90 € |
| Verres | 100 % DE /verre | verres adulte 2050 % BRSS (avec maxi 200 €/verre) - enfant : 850 % BRSS (avec maxi 150 €/verre) | 100 % DE /verre | verres adulte 2020 % BRSS (avec maxi 200 €/verre) - enfant : 820 % BRSS (avec maxi 150 €/verre) |
| Lentilles remboursées SS | 6 % PMSS par paire (13 % PMSS si correction > 10 dioptries) | | 6 % PMSS par paire (13 % PMSS si correction > 10 dioptries) | |
| Lentilles non remboursées SS | 6 % PMSS par paire | | 6 % PMSS par paire | |
| Lentilles jetables | 6 % PMSS an / bénéficiaire | | 6 % PMSS an / bénéficiaire | |
| Chirurgie de l'œil | 8 % PMSS / œil | | 8 % PMSS / œil | |
| Cures thermales (acceptées ou refusées SS) | | | | |
| Frais de traitement et honoraires | 10 % PMSS | | 10 % PMSS | |
| Frais de voyage et hébergement | 10 % PMSS | | 10 % PMSS | |
| Maternité | Conventionné | Non conventionné | Conventionné | Non conventionné |
| Frais de séjour | 300 % BRSS | 300 % BRSS | 300 % BRSS | 300 % BRSS |
| Honoraires de Chirurgien (césarienne) | 300 % BRSS ⁽¹⁾ | | 300 % BRSS ⁽¹⁾ | |
| Honoraires Périodique | 100% BRSS | | 100% BRSS | |
| Chambre particulière | 3,5 % PMSS/jour (maxi 5 jours) | | 3,5 % PMSS/jour (maxi 5 jours) | |
| Autres actes | | | | |
| Ostéopathie | Néant | | Néant | |
| Sevrage tabagique | Néant | | Néant | |
| Actes de prévention conformément aux dispositions du décret n°2005-1226 du 29/09/2005 | | | | |
| | Prise en charge des deux actes de prévention suivants : Détartrage annuel complet sus et sous-gingival, effectué en deux séances Dépistage une fois tous les cinq ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans, par audiométrie tonale avec tympanométrie 100 % TM | | Prise en charge des deux actes de prévention suivants : Détartrage annuel complet sus et sous-gingival, effectué en deux séances Dépistage une fois tous les cinq ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans, par audiométrie tonale avec tympanométrie 100 % TM | |

⁽¹⁾ avec un reste à charge mini de 10 % des dépassements.

| | | |
|------------|---|------------------------|
| 441 | EXPERIENCES DE TRANSFORMATION DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL | ANNEXE 2 – 2017 1/1 |
|------------|---|------------------------|

Travail en espace dynamique/collaboratif à l'occasion du transfert des effectifs Peugeot SA au Centre de Pilotage du Groupe et des Marques de Rueil-Malmaison.

Les mutations administratives ont été effectives au 1^{er} octobre 2017 pour l'ensemble des collaborateurs.

| | | |
|------------|---|------------------------|
| 614 | DATES DE SIGNATURE ET OBJETS DES ACCORDS SIGNES DANS L'ENTREPRISE PENDANT L'ANNEE CONSIDEREE | ANNEXE 3 – 2017 1/3 |
|------------|---|------------------------|

2015 :

Accords signés au niveau de l'Entreprise :

- . Accord de participation et d'intéressement du Groupe PSA Peugeot Citroën 4 février 2015

- . Accord d'entreprise sur la durée effective, l'organisation du temps de travail et les congés de l'année 2015 5 mars 2015

- . Accord portant sur l'attribution d'un supplément d'intéressement pour la société Peugeot S.A 17 avril 2015

- . Avenant 2015 à l'accord de participation et d'intéressement du Groupe PSA Peugeot Citroën 29 mai 2015

- . Accord d'entreprise relatif à la diversité et à la cohésion sociale dans l'entreprise 30 juillet 2015

- . Accord d'entreprise relatif au développement de l'emploi féminin et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 30 juillet 2015

- . Accord d'entreprise sur la durée effective, l'organisation du temps de travail et les congés de l'année 2016 18 décembre 2015

| | | |
|-----|---|------------------------|
| 614 | DATES DE SIGNATURE ET OBJETS DES ACCORDS SIGNES DANS L'ENTREPRISE PENDANT L'ANNEE CONSIDEREE | ANNEXE 3 – 2017 2/3 |
|-----|---|------------------------|

2016 :

Accords signés au niveau de l'Entreprise :

- . Accord d'entreprise portant sur la durée effective, l'organisation du temps de travail et les congés 18 janvier 2016
- . Avenant au Nouveau Contrat Social modifiant les règles de consommation des JRTT 29 janvier 2016
- . Accord portant sur les salaires pour l'année 2016, ainsi que sur le versement d'un supplément d'intéressement 18 mars 2016
- . Avenant 2016 à l'accord de participation et d'intéressement du Groupe PSA Peugeot Citroën 29 juin 2016
- . Accord « Construire ensemble l'avenir du Groupe : un Nouvel Elan pour la Croissance » de Peugeot Citroën Automobiles 5 Octobre 2016
- . Avenant à l'accord d'entreprise relatif au don de jours de repos aux parents d'un enfant gravement malade 2 novembre 2016
- . Accord de participation et d'intéressement du Groupe PSA 30 novembre 2016
- . Accord d'entreprise portant sur la durée effective, l'organisation du temps de travail et les congés 9 décembre 2016

| | | |
|-----|---|------------------------|
| 614 | DATES DE SIGNATURE ET OBJETS DES ACCORDS SIGNES DANS L'ENTREPRISE PENDANT L'ANNEE CONSIDEREE | ANNEXE 3 – 2017 3/3 |
|-----|---|------------------------|

2017 :

Accords signés au niveau de l'Entreprise :

| | |
|--|------------------|
| Accord Salarial 2017 | 24 février 2017 |
| Accord d'Adhésion à l'accord du 21/02/2017 relatif à l'insertion des personnes handicapées | 23 mars 2017 |
| Accord portant sur l'attribution d'un supplément d'intéressement pour la société PEUGEOT SA | 27 mars 2017 |
| Avenant N°2 a l'accord d'entreprise relatif au don de jours de repos aux parents d'un enfant gravement malade | 23 juin 2017 |
| Accord portant adhésion de Peugeot SA à l'avenant N°3 a l'accord collectif du 25/11/2011 instituant une garantie complémentaire de remboursement des frais de santé aux salariés du Groupe PSA Peugeot Citroën | 24 juillet 2017 |
| Protocole d'accord pour le report des élections du CE et des DP de PEUGEOT SA et la prorogation des mandats en cours | 28 juillet 2017 |
| Avenant à l'accord d'entreprise sur la durée effective l'organisation du temps de travail et les congés de l'année 2017 | 19 octobre 2017 |
| Accord d'entreprise sur la durée effective, l'organisation du temps de travail et les congés de l'année 2018 | 20 décembre 2017 |

| | | |
|-----|----------------------------|------------------------|
| 622 | PROCEDURE D'ACCUEIL | ANNEXE 4 – 2017 1/1 |
|-----|----------------------------|------------------------|

Le processus d'intégration du nouvel embauché (France) a pour finalité de garantir un socle de connaissances commun à tout nouveau salarié. Il se décline de la manière suivante :

- Accueil réalisé par le site avec transmission des informations propres à l'établissement
- Coursus d'intégration métier piloté par le hiérarchique du nouvel arrivant
- Désignation d'un référent (parrain) pour guider le nouvel arrivant dans ses fonctions
- Accès à la communauté « Nouveaux embauchés France » sur Yammer (réseau social d'entreprise) afin de partager des informations générales sur le Groupe, d'échanger des bonnes pratiques, et de créer un réseau entre les nouveaux arrivants
- Inscription au programme d'intégration par l'Université PSA, comprenant : visite d'un centre de production, visite d'un point de vente PSA Retail, accès à un large choix de contenus (videos, e-learning, ...) sur des thèmes variés (Digital, Qualité, Produit, Finance, ...)

| | | |
|-----|---|------------------------|
| 623 | PROCEDURES D'INFORMATION ASCENDANTE OU DESCENDANTE ET NIVEAU | ANNEXE 5 – 2017 1/2 |
|-----|---|------------------------|

Il faut distinguer les procédures d'informations hiérarchiques et les procédures d'informations générales.

1 – INFORMATION HIERARCHIQUE

L'information hiérarchique citée ici pour mémoire est faite essentiellement sous forme de notes de service, d'instructions de la Direction Générale.

2 – INFORMATION GENERALE

L'information générale prend dans notre Société deux formes principales :

L'INFORMATION EN RESEAU ET EN TEMPS REEL

Toute l'actualité du Groupe est accessible en temps réel sur l'intranet du Groupe, Live'in.

Les informations utiles sont disponibles principalement en français et en anglais. Près de 60 000 collaborateurs PCD peuvent y accéder.

Un extranet a été créé afin que chaque personne ayant un identifiant puisse accéder à l'intranet Live'in depuis l'extérieur (un PC personnel par exemple). Un déploiement auprès des ouvriers est en cours (les ouvriers ne possèdent pas d'identifiant il faut donc leur en créer afin qu'ils puissent accéder à l'extranet).

En parallèle, une application mobile accessible à tous (internes, externes, journaliste ...) est disponible : Live'in PSA. Elle permet de suivre les actualités du Groupe et aussi de la Direction ou de l'Etablissement choisis.

| | | |
|-----|---|------------------------|
| 623 | PROCEDURES D'INFORMATION ASCENDANTE OU DESCENDANTE ET NIVEAU | ANNEXE 5 – 2017 2/2 |
|-----|---|------------------------|

COMMUNICATION MANAGERIALE

En 2017, des rencontres ou vidéotchats du Top Management, Senior Vice Presidents et Vice Presidents, présidées par Carlos Tavares, ont été réalisés par la Direction de la Communication.

Des kits de démultiplication leur sont par ailleurs mis à disposition lors des grandes annonces du Groupe (résultats financiers, annonce de l'acquisition d'Opel Vauxhall).

Toutes les semaines, l'ensemble des managers du Groupe (responsable d'UO) reçoit une information « Manager News » en Français et Anglais, les renvoyant sur un espace managers de Live'in qui leur est dédié.

Chaque mois est diffusé un document « Point Com » destiné aux managers pour animer leurs réunions d'équipes sur l'actualité du Groupe, les Directions peuvent l'enrichir avec leurs informations.

L'entretien individuel favorise l'échange sur le développement et l'évolution professionnelle et simplifie le dispositif d'appréciation de la performance. Il est désormais composé de deux entretiens distincts pour tous les collaborateurs Cadres et TAM du Groupe.

L'entretien de performance permet de formaliser les missions et attendus du collaborateur dans son poste ainsi que les objectifs annuels de performance. Il permet également de partager le bilan de l'année. Le manager évalue la performance globale du collaborateur en prenant en compte les résultats liés à la tenue de son poste et ses objectifs.

Cet entretien se tient tous les ans et à chaque changement de poste.

L'entretien de développement professionnel est centré sur le développement personnel du collaborateur et la préparation de l'avenir.

C'est l'occasion pour le manager de donner une vision actualisée des évolutions prévisibles du métier ou de l'activité.

Le collaborateur exprime ses souhaits de mobilité et échange avec son manager sur ses compétences : identification des points forts puis caractérisation des priorités de développement relatives à son poste et/ou à la préparation de l'avenir.

Dans cet entretien manager et collaborateur échangent sur le temps de travail, la charge de travail et l'équilibre vie personnelle – vie professionnelle.

Le positionnement de l'entretien de développement professionnel est fixé en milieu d'année de façon à optimiser l'intégration des besoins qui en résultent dans les dispositifs de formation sans toutefois en bloquer l'accès dès le début de l'année pour répondre à des situations individuelles (retour du collaborateur à l'issue d'une période d'absence longue, nécessité de bâtir des actions de développement immédiatement, préparation d'un retour d'expatriation, ...).