

BILAN SOCIAL

ANNEE 2005

I. EMPLOI

11. EFFECTIFS		ANNEE 2003				ANNEE 2004				ANNEE 2005			
		CADRES	ETAM	OUVRIERS	TOTAL	CADRES	ETAM	OUVRIERS	TOTAL	CADRES	ETAM	OUVRIERS	TOTAL
111	Effectif total au 31.12.	396	101	0	497	386	99	0	485	386	97	0	483
112	Effectif permanent (1) (2)	325	91	0	416	340	90	0	430	333	86	0	419
113	Nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée au 31.12	5	2	0	7	4	2	0	6	3	0	0	3
114	Effectif mensuel moyen de l'année considérée	395	101	1	497	394	101	0	495	388	95	0	483
115	Répartition par sexe de l'effectif total au 31.12												
	- Hommes.....	250	22	0	272	243	21	0	264	243	21	0	264
	- Femmes.....	146	79	0	225	143	78	0	221	143	76	0	219
116	Répartition par âge de l'effectif total au 31.12 (en %)												
	- moins de 25 ans.....				1,41				1,44				1,45
	- de 25 à 34 ans.....				30,18				28,04				27,33
	- de 35 à 44 ans.....				22,94				24,33				23,19
	- de 45 à 54 ans.....				27,77				27,01				26,09
	- 55 ans et plus.....				17,70				19,18				21,94
117	Répartition de l'effectif total au 31.12 selon l'ancienneté (en %)												
	- moins de 5 ans.....				29,38				28,25				25,67
	- de 5 à 10 ans.....				13,08				14,64				17,81
	- de 11 à 15 ans.....				15,49				14,64				12,01
	- de 16 à 20 ans.....				5,03				6,60				8,28
	- de 21 à 25 ans.....				9,26				6,60				4,76
	- de 26 à 30 ans.....				14,89				14,84				17,18
	- 31 ans et plus.....				12,87				14,43				14,29
118	Répartition de l'effectif total au 31.12 selon la nationalité												
	- Français.....	383	100	0	483	372	97	0	469	371	97	0	468
	- Etrangers.....	13	1	0	14	14	2	0	16	15	0	0	15
119	Répartition de l'effectif total au 31.12 selon une structure de qualification détaillée.		HOMMES	FEMMES	TOTAL		HOMMES	FEMMES	TOTAL		HOMMES	FEMMES	TOTAL
	- Agents techniques.....		10	1	11		11	1	12		11	1	12
	- Agents administratifs.....		12	78 *	12		10	77	87		10	75	85
	- CADRES.....		250	146	396		243	143	386		243	143	386

(1) Effectif inscrit toute l'année

(2) SHA compris

Nota : Effectif bénéficiaire du dispositif CASA (9 personnes au 31.12.2003, 8 personnes au 31.12.2004 et 6 personnes au 31.12.2005).

* y compris 1 agent commercial

		ANNEE 2003			
		CADRES	ETAM	OUVRIERS	TOTAL
12. TRAVAILLEURS EXTERIEURS					
121	Nombre de stagiaires (écoles, universités...)	9	0
122	Nombre moyen mensuel de travailleurs temporaires	3	3
123	Durée moyenne des contrats de travail temporaires (en heures)	185	185

ANNEE 2004			
CADRES	ETAM	OUVRIERS	TOTAL
.....	36	36
.....	2	2
.....	117	117

ANNEE 2005			
CADRES	ETAM	OUVRIERS	TOTAL
.....	23	23
.....	1	1
.....	87	87

13. EMBAUCHES AU COURS DE L'ANNEE CONSIDEREE

131	Nombre d'entrées par contrats à durée indéterminée	71	10	0	81
	- dont embauches directes en CDI	26	2	0	28
	- dont transformations de CDD en CDI	2	1	0	3
	- dont transfert	43	7	0	50
132	Nombre d'embauches par contrats à durée déterminée	8	3	12	23
	- dont stagiaires vacances.....	0	0	12	12
	- dont contrats de qualification.....	0	0	0	0
133	Nombre d'embauches de travailleurs saisonniers	0	0	0	0
134	Nombre d'embauches de salariés de moins de 25 ans	5	1	2	8

42	10	0	52
14	2	0	16
1	2	0	3
27	6	0	33
5	3	5	13
0	0	5	5
0	0	0	0
0	0	0	0
3	3	5	11

59	11	0	70
20	3	0	23
4	0	0	4
35	8	0	43
4	0	4	8
0	0	4	4
0	0	0	0
			0
3	0	4	7

14. DEPARTS

141	Total des départs	151	37	12	200
	Dont :				
142	Nombre de démissions	7	1	0	8
143	Nombre de licenciements pour cause économique	0	0	0	0
	- dont départs en retraite ou pré-retraite.....	0	0	0	0
144	Nombre de licenciements pour d'autres causes	2	0	0	2
145	Fin de contrat à durée déterminée	3	1	12	16
146	Départ au cours de la période d'essai	0	0	0	0
147	Mutations dans un autre établissement	0	0	0	0
147 bis	Transferts dans une autre société *	131	34	0	165
148	Départs volontaires en retraite et pré-retraite	7	1	0	8
149	Autres départs	1	0	0	1
	- dont décès.....	1	0	0	1

55	9	5	69
5	0	0	5
0	0	0	0
0	0	0	0
1	0	0	1
6	1	5	12
1	0	0	1
0	0	0	0
37	8	0	45
5	0	0	5
0	0	0	0

57	9	4	70
8	0	0	8
0	0	0	0
0	0	0	0
1	0	0	1
1	2	4	7
0	0	0	0
0	0	0	0
44	6	0	50
3	0	0	3
0	1	0	1
0	1	0	1

* En 2003, transfert d'une partie des effectifs de DFCP de PSA vers PCA.

		ANNEE 2003				ANNEE 2004				ANNEE 2005			
		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	5	7	9
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 *

171	Nombre d'heures d'absences (hors congés)	3,95%	8,19%	1,-%	4,83%	4,10%	7,69%	0,00%	4,81%	3,46%	6,21%		4,01%
	Nombre d'heures théoriques travaillées												
172	Nombre d'heures d'absences pour maladie	8 414	3 080	0	11 494	8 118	2 515		10 633	7 553	2 963		10 516
173	Répartition de la maladie selon la durée de l'absence :												
	- jusqu'à 3 jours.....	50,60%	40,00%		47,90%	41,00%	3,30%		39,20%	46,40%	26,20%		39,70%
	- de 4 jours à 1 semaine.....	20,20%	16,70%		19,30%	21,10%	30,00%		23,20%	19,00%	33,30%		23,80%
	- de plus de 1 à 2 semaines.....	14,60%	23,30%		16,80%	17,90%	3,30%		14,40%	16,70%	16,70%		16,70%
	- de plus de 2 semaines à 1 mois.....	10,10%	13,30%		10,90%	13,70%	26,70%		16,80%	10,70%	16,70%		12,70%
	- plus d'un mois.....	4,50%	6,70%		5,00%	6,30%	6,70%		6,40%	7,20%	7,10%		7,10%
174	Nombre d'heures d'absence pour accidents de trajet et de travail	377	1 031		1 408	73	447		520	367	51		418
175	Nombre d'heures d'absence pour maternité	4 934	3 098		8 032	9 607	2 317		11 924	5 991	2 237		8 228
176	Nombre d'heures d'absence pour congés autorisés	1 468	471		1 939	2 222	532		2 754	2 159	429		2 588
177	Nombre d'heures d'absence imputables à d'autres causes	13 754	8 195	22	21 971	9 959	8 297		18 256	8 496	5 437		13 933

* Toutes absences sauf congés légaux, ancienneté, service national
ind 172 : y compris SHA
ind 176 : y compris congés de longue durée
ind 177 : y compris congés sans solde

CHARGES ACCESSOIRES

		ANNEE 2003	ANNEE 2004	ANNEE 2005
213	Grille des rémunérations			
	inférieures à 12 000 €	0,00%	0,00%	0,00%
	de 12 000 à 14 999 €	0,28%	0,00%	0,00%
	de 15 000 à 17 999 €	0,56%	0,27%	0,00%
	de 18 000 à 20 999 €	0,84%	0,54%	0,28%
	de 21 000 à 23 999 €	2,23%	0,00%	0,28%
	de 24 000 à 26 999 €	4,18%	2,18%	2,76%
	de 27 000 à 29 999 €	6,13%	7,08%	4,15%
de 30 000 à 32 999 €	6,41%	6,54%	5,53%	
33 000 € et plus	79,39%	83,38%	87,00%	

22. HIERARCHIE DES REMUNERATIONS

		ANNEE 2003	ANNEE 2004	ANNEE 2005
221	Montant global des 10 rémunérations les plus élevées en €	7 221 345	6 642 171	7 253 357
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	absence de personnel ouvrier	absence de personnel ouvrier	absence de personnel ouvrier

* Depuis 2000, versement d'une prime variable liée à la performance annuelle.

23. MODE DE CALCUL DES REMUNERATIONS		ANNEE 2003
231	Pourcentage des ouvriers dont le salaire dépend, en tout ou partie, du rendement.	absence de personnel ouvrier
232	Pourcentage des ouvriers payés au mois, sur la base de l'horaire affiché.	absence de personnel ouvrier

ANNEE 2004	
absence de personnel ouvrier	
absence de personnel ouvrier	

ANNEE 2005	
absence de personnel ouvrier	
absence de personnel ouvrier	

24. CHARGES SOCIALES		CADRES	ETAM M1 + M2	OUVRIERS	TOTAL
241	Avantages sociaux dans l'établissement		VOIR ANNEXE I		
242	Montant des versement effectués à des entreprises extérieures pour mise à la disposition du personnel en €
	- entreprise de travail temporaire.....	144 302	144 302

CADRES	ETAM	OUVRIERS	TOTAL
VOIR ANNEXE I			
.....
.....
.....	122 084	122 084
.....

CADRES	ETAM	OUVRIERS	TOTAL
VOIR ANNEXE I			
.....
.....
.....	66 566
.....

25. PARTICIPATION FINANCIERE		CADRES	ETAM M1 + M2	OUVRIERS	TOTAL
251	Montant global de la réserve de participation	697 174
252	Montant moyen de participation /salarié bénéficiaire	3 801	1 117		3 214 **
253	Part du capital détenu par les salariés par un système de participation (participation aux résultats, intéressement,actionnariat,...)	non disponible			3 808 782

CADRES	ETAM	OUVRIERS	TOTAL
.....	604 390,00
2 393	757		2 067
non disponible			4 347 540

CADRES	ETAM	OUVRIERS	TOTAL
.....	487329 *
2 313	715		1910 **
non disponible			4 717 067

* Le montant global de la réserve de participation à répartir est calculé en appliquant le taux de participation 2004 (2,2092 %) à la masse salariale de PSA.

** Le montant moyen de la participation par salarié bénéficiaire indiqué en 2005 se réfère au montant de la participation dégagée en 2004 (68 945 563 euros au taux de 2,209 %) et pouvant être débloquée en 2005 selon des conditions particulières.

III . CONDITIONS D'HYGIENE ET DE SECURITE

		ANNEE 2003				ANNEE 2004				ANNEE 2005			
		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.....	1	2	0	3	1	0	0	1	0	0	0	0
	- Nombre d'heures travaillées.....	685 587	164 271		849 858	696 797	170 110		866 907	679 796	161 069		840 865
	Nombre d'accidents avec arrêt x 10 ⁶ ----- =	1,450	12,170		3,530	1,430	0,000		1,150	0,000	0,000		0,000
	Nombre d'heures travaillées												
312	Taux de gravité des accidents de travail :												
	- Nombre de journées perdues.....	1	78		79	15	0		15	0	0	0	0
	- Nombre d'heures travaillées.....	685 587	164 271		849 858	696 797	170 110		866 907	679 796	161 069		840 865
	Nombre de jours d'arrêt x 10 ³ ----- =	0,010	0,470		0,090	0,020	0,000		0,010	0,000	0,000		0,000
	Nombre d'heures travaillées												
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
	- Etrangers.....	0	0		0				0	0	0		0
314	Nombre d'accidents mortels : de travail..... de trajet.....				0 0				0 0				0 0
315	Nombre d'accidents de trajet ayant entraîné un arrêt de travail de : (nombre de jours)	1 5	2 115		3 120	1 1	2 83		3 84	3 37	1 11		4 48
316	Nombre d'accidents dont est victime le personnel temporaire ou de prestation de service	0	0		0				0				0
317	Cotisation Sécurité Sociale (Accident Travail)												
	- Montant en euros.....	***	***	***	395 530	***	***	***	384 563	Du 01/01 au 30/11/2005 : Montant : 328 592 euros - Taux : 0,95 % Du 01/12 au 31/12/2005 : Montant : 42 550 euros - Taux : 0,75 % TOTAL : 371 142 euros			
	- Taux en %.....	***	***	***	1,03%	***	***	***	1,01%				

32. REPARTITION DES ACCIDENTS

		ANNEE 2003	ANNEE 2004	ANNEE 2005
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 dénivellation - Code 02	5	1	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	1	0	0

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

33. MALADIES PROFESSIONNELLES

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

341	Nombre de réunions des CHSCT	VOIR ANNEXE II	VOIR ANNEXE II	VOIR ANNEXE II
-----	------------------------------	----------------	----------------	----------------

35. DEPENSES EN MATIERES DE SECURITE

351	Effectif formé à la sécurité dans l'année	VOIR ANNEXE II	VOIR ANNEXE II	VOIR ANNEXE II
352	Evaluation budgétaire du programme de sécurité : Frais d'investissement (hors frais d'exploitation)	"	"	"
353	Taux de réalisation du programme présenté l'année précédente	"	"	"

IV . AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

		ANNEE 2003			
		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 :	2 11	0 9	0 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) (non compris le repos compensateur)	32,5	32,2	0,0	32,4
417	Nombre de jours fériés payés	10	10		10

ANNEE 2004			
CADRES	ETAM	OUVRIERS	TOTAL
***	***	***	***
35	35	35	35
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
2	0	0	2
9	10	0	19
			(3)
33,4	32,5	0,0	33,2
7	7		7

ANNEE 2005			
CADRES	ETAM	OUVRIERS	TOTAL
***	***	***	***
35	35	35	35
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
1	0		1
9	8		17
			(3)
34,1	34,1	0,0	34,1
6	6		6

- (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.

42. ORGANISATION ET CONTENU DU TRAVAIL					
421	Effectif travaillant en équipes : - Equipes fixes : - Equipes alternantes :				0 0
422	Personnel en continu et semi-continu de plus de 50 ans				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

43. CONDITIONS PHYSIQUES DE TRAVAIL		ANNEE 2003	ANNEE 2004	ANNEE 2005
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	0	0	0

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).	VOIR ANNEXE II	VOIR ANNEXE II	VOIR ANNEXE II
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'examens cliniques	2003	-	218	435	653
		2004	-	183	424	607
		2005	-	159	405	564
462	Nombre d'examens complémentaires	2003	-	183	457	640
		2004	-	219	1 105	1 324
		2005	-	123	994	1 117
463	Part du temps consacré par le médecin du travail à l'analyse et à l'intervention en milieu de travail	2003	30%
		2004	30%
		2005	30%

47. TRAVAILLEURS INAPTES						
471	Nombre de salariés déclarés inaptes définitivement à leur emploi par le médecin du travail	2003	0
		2004	0
		2005	0
472	Nombre de salariés reclassés dans l'entreprise à la suite d'une inaptitude	2003	0
		2004	0
		2005	0

V . FORMATION

51. FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE		ANNEE 2003	ANNEE 2004	ANNEE 2005
511	% masse salariale consacré à la formation continue	3,80%	3,00%	2,80%

			Formation interne	Formation effectuée 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	2003	116 120	451 000	230 403	41 267		838 790
		2004	86 251	413 056	318 767	80 282		898 356
		2005	33 000	258 870	337 098	85 345		714 313

			CADRES		ETAM		OUVRIERS		TOTAL		
			HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE
513	Nombre de stagiaires	2003	113	93	12	58	0	0	125	151	276
		2004	111	82	5	40	0	0	116	122	238
		2005	129	85	11	43			140	128	268
514	Nombre d'heures de stage	2003	Non rémun.	0	0	0	0	0	0		
			Rémunér.	11 725	2 232	0	0	13 957			
		2004	Non rémun.	0	0	0	0	0	0		
			Rémunér.	11 946	1 598	70	0	13 614			
		2005	Non rémun.	0	0	0	0	0	0		
			Rémunér.	9 517	1 249	0	0	10 766			

			Prévention	Adaptation	Promotion	Entret. Perfection.	
515	Décomposition par types de stages	2003	0	0	0	13 957	
		2004	0	0	0	13 614	
		2005	Adaptation	3 000	Développement des compétences	Développement des compétences en vue d'une promotion	0
			Rémunér.	0	7 766	0	0

52. CONGE FORMATION		ANNEE 2003	ANNEE 2004	ANNEE 2005
521	Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé formation rémunéré	0	0	0
522	Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé-formation non rémunéré	0	1	0
523	Nombre de congés formation différés	0	0	0

s vers APPRENTISSAGE		ANNEE 2003	ANNEE 2004	ANNEE 2005
531	Nombre de contrats d'apprentissage conclus dans l'année	0	0	0

VI. RELATIONS PROFESSIONNELLES

		ANNEE 2003				ANNEE 2004				ANNEE 2005			
		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.....	76,69%	86,24%							68,54%	79,79%		
	3ème collège.....		73,83%								65,53%		
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*	12*	4*	1	11	12*	2	3	12	12	3	1
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			

* réunions communes PSA/PCA.

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.	1				0				0			
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 2003	ANNEE 2004	ANNEE 2005
711	Dépenses relatives aux conditions de vie relevant de l'Entreprise en€ :			
	- LOGEMENT (1)	185 692	184 999	194 985
	- TRANSPORT (2)	958 947	989 970	1 047 615
	- 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	Les services de Peugeot SA sont très étroitement imbriqués dans les locaux du site de Grande Armée et bénéficient des mêmes services de restauration
	- 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	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
	- MUTUELLE ET PREVOYANCE			
712	Versement au C.E. **			
	- % de la masse salariale	0,92%	0,92%	0,92%
	- montant total des versements en€	353 288	350 296	370 689

(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)

** Ces montants ne comprennent pas 0,80 % de la masse salariale au titre des congés de formation et d'éducation sociale et syndicale

72. AUTRES CHARGES SOCIALES

721	Coût pour l'entreprise des prestations complémentaires maladie,décès, en€ (*)	4 884 599	5 005 521	5 209 164
722	Coût pour l'entreprise des prestations complémentaires vieillesse, en€ (**)	5 029 656	5 507 649	5 206 627

(*) 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 – 2005 1/18
-----	--------------------------	-------------------------

	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		
Indemnisation complémentaire de chômage partiel	NEANT	X	X
II. CONGES			
Congés payés	CONVENTION COLLECTIVE ET ACCORDS COLLECTIFS		
Congés pour événements exceptionnels	X	X	X
Congés d'ancienneté	X	X	X

III. AVANTAGES FINANCIERS			
13 ^e mois et demi mois (demi mensualité du personnel cadre)	X	X	X
Retraite complémentaire	X	X	X
Indemnité de départ en retraite	X	X	X
Médailles du travail	X	X	X
Prime d'ancienneté - PEG	NEANT	X	X
Prime de présence semestrielle - PPS	NEANT	X	X
Prime de rentrée	X	X	X
Système DECLIC	NEANT	NEANT	X
Vente de véhicules au personnel	X	X	X
Participation	ACCORD D'ENTREPRISE		
Intéressement	ACCORD D'ENTREPRISE		
P.E.E.	ACCORD D'ENTREPRISE		

241	AVANTAGES SOCIAUX	ANNEXE 1 – 2005 3/18
-----	-------------------	-------------------------

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

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

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

- INDEMNISATION DU CHOMAGE PARTIEL:

Il est institué une indemnisation complémentaire aux obligations légales et conventionnelles égale à :

- Tranche 1 : 60 % du gain brut pour les heures de chômage par année civile comprises entre 0 et 150 heures
- Tranche 2 : 65 % du gain brut pour les heures de chômage par année civile au delà de 150 heures.

Ces garanties sont globales et comprennent l'aide publique et l'aide conventionnelle.

II. CONGES**- CONGES SUPPLEMENTAIRES POUR EVENEMENTS EXCEPTIONNELS :**

Les membres du personnel bénéficient des congés rémunérés suivants :

Evénements décès :

- | | |
|--|----------------|
| . Décès du conjoint, du père ou de la mère, du tuteur ou de la tutrice, d'un enfant : | 3 jours |
| . Décès du frère ou de la sœur, d'un beau-parent, 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 du salarié : | 5 jours ou une semaine |
| . Mariage d'un enfant : | 2 jours |
| . Mariage d'un frère ou d'une sœur : | 1 jour |
| . Hospitalisation du conjoint ou d'un enfant | 1 jour / an |
| . Naissance et adoption | 3 jours |
| . Déménagement | 1 jour |

Evénements enfants malades :

- | | |
|--|---------------------------|
| . 1 à 2 enfants de moins de 14 ans : | 2 fois 1 jour / an |
| . 3 enfants et plus de moins de 14 ans | 4 fois 1 jour / an |

- CONGES SUPPLEMENTAIRES D'ANCIENNETE :

- Ouvriers et ETAM :

- De 1 à 4 ans = 0 jour
- 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

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).

Base de calcul : versements effectués pendant la période de référence au titre du taux de base, de la prime d'ancienneté, de la prime d'évolution garantie, de la compensation ACCAC et des primes liées au régime de travail. Sont exclus de ce calcul, les heures supplémentaires, la PPS et le 13^e mois.

½ mensualité du personnel Cadre :

Elle est versée en fin d'année.

- **RETRAITE COMPLEMENTAIRE**

L'ensemble du personnel ouvriers et ETAM bénéficie d'une retraite complémentaire. En cas de changement de statut, l'écart de cotisation est compensé dans le salaire.

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

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

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

Les droits sont acquis définitivement.

Les fonds collectés sont gérés au sein d'un contrat d'assurance souscrit auprès de la société AXA Collectives 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 sont fixées en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise. Les barèmes indiqués ci-dessous sont ceux de l'accord de convergence des statuts. A noter que l'indemnité de départ en retraite versée au salarié est la plus favorable entre l'indemnité conventionnelle de mise à la retraite, l'indemnité PCA de départ en retraite (accord de convergence) et l'indemnité légale de licenciement.

- Ouvriers, ETAM :

- De 2 à 9 ans = 1/10 (nb année anc. x salaire mensuel moyen)
- De 10 à 14 ans = 2 x salaire mensuel moyen
- De 15 à 19 ans = 2,5 x salaire mensuel moyen
- De 20 à 24 ans = 3 x salaire mensuel moyen
- De 25 à 29 ans = 3,5 x salaire mensuel moyen
- De 30 à 34 ans = 4 x salaire mensuel moyen
- De 35 à 39 ans = 4,5 x salaire mensuel moyen
- De 40 à 45 ans = 5 x salaire mensuel moyen

- Cadres :

- De 5 à 9 ans = 1 mois de salaire + 1/5 de mois par année d'anc. au delà de 5 ans
- De 10 à 19 ans = 2 mois de salaire + 1/10 de mois par année d'anc. au delà de 10 ans
- De 20 à 29 ans = 3 mois de salaire + 1/10 de mois par année d'anc. au delà de 20 ans
- De 30 à 39 ans = 4 mois de salaire + 1/10 de mois par année d'anc. au delà de 30 ans
- De 40 ans et + = 5 mois

- **MEDAILLES DU TRAVAIL :**

Gratifications :

Argent	(20 ans)	= 105 euros + 6,5 euros / année anc. Groupe PSA avec un montant total maximum de 235 euros
Vermeil	(30 ans)	= 130 euros + 6,5 euros / année anc. Groupe PSA avec un montant total maximum de 325 euros
Or	(35 ans)	= 152 euros + 6,5 euros / année anc. Groupe PSA avec un montant total maximum de 379,50 euros
Grand Or	(40 ans)	= 190 euros + 6,5 euros / année anc. Groupe PSA avec un montant total maximum de 450 euros.

241	AVANTAGES SOCIAUX	ANNEXE 1 – 2005 9/18
-----	-------------------	-------------------------

- **PRIME D'ANCIENNETE et PRIME D'EVOLUTION GARANTIE PEG :**

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

A compter du 1^{er} janvier 1999, on distingue dans la prime d'ancienneté :

- une part versée au titre de la convention collective régionale UIMM,
- le cas échéant, une prime d'évolution garantie (PEG)

La part de la convention collective régionale UIMM 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 %).

La PEG s'applique à partir de 20 ans d'ancienneté. L'ensemble prime d'ancienneté + PEG évolue alors selon le barème suivant :

- de 20 à 24 ans d'anc. : 17,5 % du salaire minimum hiérarchique de la convention collective applicable
- de 25 à 29 ans d'anc. : 20 %
- à partir de 30 ans d'anc. : 22,5 %.

- **PRIME DE PRESENCE SEMESTRIELLE PPS :**

Une prime de présence semestrielle est versée aux ouvriers et ETAM (sauf ETAM forfaités) en fonction de leur présence au travail.

Cette prime est versée en deux fois : avec la paie d'août pour la période de 1^{er} janvier au 30 juin et en février de l'année suivante pour la période du 1^{er} juillet au 31 décembre.

Le montant de chacune des 2 primes est égal à une somme composée :

- des versements effectués au cours de la période de référence au titre du taux de base, de la prime d'ancienneté, de la prime d'évolution garantie (PEG) et de la compensation ACCAC
- 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 le chômage partiel.

multiplié par un coefficient variant de 1 à 0 en fonction des absences.

Le travail en séances supplémentaires, dimanche et jours fériés majore le montant de la prime.

241	AVANTAGES SOCIAUX	ANNEXE 1 – 2005 10/18
-----	-------------------	--------------------------

- **PRIME DE RENTREE** (*accord salarial 2005*):

La prime de rentrée 2005, fixée à 164 euros, est versée avec la paie du mois d'août.

- **SYSTEME DECLIC** :

Il existe 4 niveaux de primes DECLIC :

- bon d'achat : 10 euros (idée appliquée par l'UEP et la "grande équipe")
- Declic 200 : 31 euros (idée étudiée par les fonctions d'appui)
- Declic + : 155 euros (idée sélectionnée par la commission d'usine)
- Super Declic : 1550 euros (idée sélectionnée par la commission d'usine)

- **VENTE DE VEHICULES AU PERSONNEL** :

Après 3 mois d'ancienneté, possibilité d'acquérir deux véhicules neufs à tarif préférentiel renouvelable tous les 6 mois. Cet avantage est également concédé aux retraités qui ont 5 ans d'ancienneté au moment de leur départ en retraite ou préretraite.

- **PARTICIPATION** (accord du 17.06.2003) :

Un accord sur la participation a été signé le 17 juin 2003. Il fixe la nature et les modalités de gestion des droits que les salariés des sociétés du Groupe ont acquis, au titre de la participation constituée à leur profit.

Cet accord est signé pour une durée déterminée. Il porte sur les exercices 2003, 2004, 2005 et 2006.

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

Applicable pour la 1^{ère} fois aux résultats de l'exercice 2003, cet accord est un accord dérogatoire. Il prévoit l'amélioration de la formule de calcul de la Réserve Spéciale de Participation (RSP). Un premier montant est calculé en application de la formule de l'article L.442-2 du Code du Travail. Un 2^e montant est calculé en application d'une formule basée sur la RSP de l'exercice précédent affecté d'un coefficient égal à la variation de marge opérationnelle constatée entre l'exercice en cours et l'exercice précédent. La RSP de l'exercice correspond au montant le plus élevé issu de ces 2 calculs.

La RSP est répartie entre les bénéficiaires proportionnellement au salaire perçu au cours de l'exercice considéré. La rémunération annuelle prise en compte pour chacun est égale au plus à 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale. Le montant des droits susceptibles d'être attribués à un même salarié pour un même exercice ne peut excéder une somme égale à 75 % du plafond annuel de sécurité sociale.

Les droits constitués au profit des salariés sont exigibles à l'expiration d'un délai de 5 ans sauf cas de déblocage anticipé.

Deux choix sont offerts pour placer les fonds versés au titre de la participation :

- le Plan d'Epargne Actions Groupe : les sommes sont versées dans le fonds investi en actions Peugeot SA. L'épargne évolue en fonction du cours de l'action du Groupe.
- Le Plan d'Epargne Diversifié : institué par le règlement du Plan d'Epargne Entreprise du Groupe PSA PEUGEOT CITROEN signé le 30 juillet 2003 et applicable au 1^{er} janvier 2004. Il offre la possibilité d'investir dans 4 FCPE diversifiés, dont un FCPE investi dans l'économie solidaire.

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

Les sommes attribuées au titre de la participation 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 uniquement aux CSG et CRDS sur revenus du patrimoine et aux 2 % de prélèvement social.

- **INTERESSEMENT** (*accord du 18 juillet 2003*) :

L'accord d'intéressement signé le 18 juillet 2003 prend effet au 1^{er} janvier 2004 pour une période de 3 ans et couvre les exercices 2004, 2005 et 2006.

L'assiette de calcul retenue est constituée par la marge opérationnelle consolidée de la branche automobile du Groupe PSA PEUGEOT CITROEN, augmentée de la contribution de la branche automobile du groupe aux performances des sociétés de financement du Groupe PSA PEUGEOT CITROEN.

Pour que le calcul de l'intéressement soit déclenché, il faut que l'assiette définie ci-dessus atteigne 500 millions d'Euros durant l'exercice considéré. Pour 2004, 2005 et 2006, le montant global affecté à l'intéressement correspond à 4 % de l'assiette de calcul.

Le montant global de l'intéressement et de la participation des salariés de la branche automobile du Groupe PSA PEUGEOT CITROEN ne peut excéder annuellement 12 % du total des salaires bruts fiscaux versés au cours de l'exercice.

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

La rémunération brute annuelle prise en compte pour chaque bénéficiaire est égale au moins à 70 % du plafond annuel de la sécurité sociale. La rémunération maximum ne pourra excéder 3 fois la valeur « plancher ». Le montant des droits susceptibles d'être attribués à un même salarié pour un même exercice ne peut excéder une somme égale à 50 % du plafond annuel de 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.

Quatre choix sont donc offerts :

- percevoir l'intéressement, auquel cas le montant est réintégré dans le revenu imposable ;
 - affecter l'intéressement au Plan d'Epargne Diversifié, sans abondement de l'entreprise ;
 - affecter l'intéressement au Plan d'Epargne Actions Groupe, avec abondement de l'entreprise ;
 - affecter l'intéressement dans le FCPE Cardif Epargne Dynamique du Plan d'Epargne Prévoyance, sans abondement de l'entreprise
- Par défaut, l'intéressement est versé sur le compte bancaire du salarié.

Dans les trois derniers cas, les produits financiers accumulés pendant la période d'épargne sont soumis uniquement aux prélèvements sociaux.

- **PLAN D'EPARGNE ENTREPRISE règlement applicable à partir du 1^{er} janvier 2004 :**

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, avec aide de l'entreprise ;
- 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), avec l'aide de l'entreprise.

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

Les sommes qui sont versées dans le PED sont investies dans 4 fonds communs de placement distincts aux risques variés.

Les sommes qui sont versées dans le PEAG sont investies dans un fond commun de placement lui-même investi en actions Peugeot SA.

Les sommes qui sont versées dans le PEP sont investies dans 4 fonds communs de placement distincts aux risques variés.

Le PEE est alimenté par les versements volontaires des salariés et le versement de tout ou partie des primes d'intéressement. Les sommes attribuées au titre de la participation de même que les sommes de participation disponibles à l'issue de la période de déblocage peuvent être versées sur le Plan d'Epargne Diversifié et sur le Plan d'Epargne Actions Groupe.

Le versement minimum à effectuer est de 15 euros dans le PED et le PEAG et de 160 euros dans le PEP. Les versements sont possibles toutes les semaines dans le PED et le PEAG et une fois par an dans le PEP. Le total annuel de ces versements, autres que ceux provenant de la participation, ne peut excéder 25 % du salaire annuel brut.

Les sommes investies sont bloquées pendant 5 ans (PED et PEAG) et pendant 40 ans (PEP) sauf cas légaux de déblocage anticipé dont, par exemple, la cessation du contrat de travail et l'acquisition de la résidence principale.

L'entreprise apporte une contribution qui est fonction de la somme versée par le salarié. En 2004, elle a été :

- dans le PEAG : 50 % d'abondement pour les 460 premiers euros épargnés et 25 % d'abondement pour les 3 680 euros suivants.
- Dans le PEP, le taux d'abondement est de 50 % dès le premier euro investi pour un versement égal ou supérieur à 460 euros et inférieur ou égal à 4 600 euros, et dans la limite d'une enveloppe globale, spécifique au PEP, qui a été de 6 million d'euros.

L'abondement du Groupe est exonéré d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales, mais est soumis à la CSG et la CRDS.

Les produits financiers accumulés pendant la période d'épargne sont soumis uniquement aux prélèvements sociaux.

241	AVANTAGES SOCIAUX	ANNEXE 1 – 2005 14/18
-----	-------------------	--------------------------

IV. PREVOYANCE COMPLEMENTAIRE

Bénéficiaires :

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

Financement du régime et répartition 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) :

- **CADRES** (s'applique aux IC, cadres C et etam de coefficients 335 à 365)

- **Incapacité/ invalidité**

Incapacité temporaire :

Pour IC et Cadres : versement d'une indemnité journalière au delà de l'indemnisation conventionnelle et dans tous les cas à compter du 91^e jour. Lorsque l'ancienneté est inférieure à 1an, il existe une franchise de 90 jours.

Pour les ETAM 335 et 365 : versement d'une indemnité journalière lorsque le versement du complément employeur est suspendu en application de la convention collective. Si l'ancienneté est inférieure à 1 an, il existe une franchise de 75 jours.

Pour la maladie ou l'accident dans la vie privée, l'indemnité journalière est égale à 75 % du salaire brut sous déduction des IJSS pour l'ensemble des salariés concernés. L'indemnité journalière est égale à 85 % du salaire brut sous déduction des IJSS en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Invalidité :

- 1^{re} catégorie : Versement d'une rente : 45% du salaire brut sous déduction de la pension Sécurité Sociale
- Invalidité 2^e et 3^e catégorie : Versement d'une rente : 75% du salaire brut sous déduction de la pension de Sécurité Sociale

Prestation accident du travail :

Si le taux d'incapacité varie entre 50 % et 66 %, la rente versée est égale à 51% du traitement brut du salarié sous déduction du montant de la pension de la Sécurité Sociale.

Si le taux d'incapacité est \geq à 66 %, la rente versée est égale à 85% du traitement du salarié sous déduction du montant de la pension de la Sécurité Sociale.

- **Garantie décès**

Capital décès :

Versement d'un capital décès dont le montant varie selon la situation familiale du salarié :

- pour un salarié célibataire, veuf ou divorcé sans enfant à charge : 183,75% du salaire annuel brut dans la limite de Ta et Tb
- pour un salarié marié avec ou sans enfant à charge comme pour le salarié célibataire, veuf ou divorcé avec enfant à charge : 269,50% du salaire annuel brut dans la limite de Ta et Tb.

Majoration en cas d'accident :

Versement d'un capital supplémentaire de 50% du capital de base.

Capital accident du travail ou suite à une maladie professionnelle :

Versement d'un capital supplémentaire de 300% du salaire annuel brut dans la limite de Ta, Tb.

Rente temporaire du conjoint :

Création d'une rente temporaire pour le conjoint survivant lorsque le conjoint ne bénéficie d'aucune pension de réversion immédiate. Le montant de la rente est le produit de la valeur du point des régimes de retraite et du nombre de points attribués au conjoint au titre des pensions de réversion des régimes de retraite.

La rente temporaire du conjoint cesse d'être versée :

- à la date à laquelle le bénéficiaire peut prétendre à une pension de réversion à taux plein des régimes de retraite complémentaires et au plus tard :
 - . à la fin du mois civil du 55^e anniversaire pour la partie de la rente correspondant aux droits ARRCO
 - . à la fin du mois civil au 60^e anniversaire pour la partie de la rente correspondant aux droits AGIRC
- à la date du décès ou du remariage 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% de Ta-Tb par an et par enfant à charge
 - Enfant du 11^e au 18^e anniversaire : 15% de Ta-Tb par an et par enfant à charge
 - Enfant du 18^e au 26^e anniversaire : 20% de Ta-Tb par an (tranches A et B) et par enfant si l'enfant poursuit ses études.
 - Au delà du 26^e anniversaire et sans limite d'âge pour les enfants handicapés dans les conditions fixées : 20 % de Ta-Tb.
-
- MAITRISE (s'applique aux etam et ouvriers de coefficient ≥ 225 et < 335)

- Incapacité/ invalidité

Incapacité temporaire :

Versement d'une indemnité journalière lorsque le versement du complément employeur, en application de la convention collective, est suspendu.

Lorsque l'ancienneté est inférieure à un an, il existe une franchise de 75 jours.

L'indemnité journalière est égale à 75% du salaire (Ta – Tb) sous déduction des IJSS et à 85 % de Ta - Tb dans le cas d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Invalidité permanente :

- 1^{re} catégorie : Versement d'une rente : 45% du salaire (Ta – Tb) sous déduction de la pension Sécurité Sociale
- Invalidité 2^e et 3^e catégorie : Versement d'une rente : 75% du salaire (Ta – Tb) sous déduction de la pension de Sécurité Sociale

Prestation accident du travail : Idem cadres

- **Garantie décès**

Capital décès :

Versement d'un capital décès dont le montant varie selon la situation familiale du salarié :

- pour le salarié célibataire, veuf ou divorcé sans enfant à charge : 183,75% du salaire annuel brut dans la limite de Ta et Tb
- pour un salarié marié avec ou sans enfant à charge comme pour le salarié célibataire, veuf ou divorcé avec enfant à charge : 269,50% du salaire annuel brut dans la limite de Ta et Tb

Majoration en cas d'accident :

Versement d'un capital supplémentaire de 50% du capital de base dans la limite de Ta et Tb

Capital accident du travail ou suite à une maladie professionnelle :

Versement d'un capital supplémentaire de 300% du salaire annuel brut dans la limite de Ta et Tb

Rente temporaire du conjoint : Idem CadresAllocation éducation : Idem Cadres

- **OUVRIERS** (s'applique aux ouvriers et etam de coefficient < 225)

- **Incapacité/ invalidité**

Incapacité temporaire : idem Maîtrise et Cadres

Invalidité permanente : : idem Maîtrise et Cadres

Prestation accident du travail : : idem Maîtrise et Cadres

- **Garantie décès**

Capital décès :

Versement d'un capital décès dont le montant varie selon la situation familiale du salarié :

- pour le salarié célibataire, veuf ou divorcé ou marié sans enfant à charge : 50% du PASS
- pour un salarié marié avec un enfant à charge comme pour le salarié célibataire, veuf ou divorcé avec un enfant à charge : 62,5% du PASS

Majoration par enfant à charge en sus du premier : 12,50 % du PASS

Capital accident du travail ou suite à une maladie professionnelle : Idem Maîtrise et Cadres

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 PASS par an et par enfant à charge
- Enfant du 11^e au 18^e anniversaire : 15% du PASS par an et par enfant à charge
- Enfant du 18^e au 26^e anniversaire : 20% du PASS par an et par enfant si l'enfant poursuit des études
- Au delà du 26^e anniversaire et sans limite d'âge pour les enfants handicapés dans les conditions fixées : 20 % du PASS.

<p>341 351 352 353 451 452</p>	<p style="text-align: center;">NOMBRE DE REUNIONS DES CHSCT EFFECTIF FORME A LA SECURITE DANS L'ANNEE EVALUATION BUDGETAIRE DU PROGRAMME DE SECURITE TAUX DE REALISATION DU PROGRAMME PRESENTEE L'ANNEE PRECIDENTE EVALUATION BUDGETAIRE DU PROGRAMME D'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL TAUX DE REALISATION DU PROGRAMME PRESENTE L'ANNEE PRECEDENTE</p>	<p style="text-align: center;">ANNEXE 2 – 2005 1/1</p>
--	--	--

Il convient de noter que les Services de PEUGEOT S.A. sont très étroitement imbriqués dans les locaux du site de la Grande Armée et qu'ils bénéficient des mêmes services de sécurité et des mêmes travaux d'amélioration des conditions de travail.

614	DATES DE SIGNATURE ET OBJETS DES ACCORDS SIGNES DANS L'ENTREPRISE PENDANT L'ANNEE CONSIDEREE	ANNEXE 3 – 2005 1/2
-----	---	------------------------

2003 :

- Accord salarial 2003	30 janvier 2003
- Accord cadre sur la participation, l'intéressement et l'épargne salariale du Groupe PSA Peugeot Citroën.....	17 juin 2003
- Accord de participation du Groupe PSA Peugeot Citroën.....	17 juin 2003
- Accord d'intéressement du Groupe PSA Peugeot Citroën.....	18 juillet 2003
- Accord relatif au Comité Européen du Groupe PSA Peugeot Citroën	23 octobre 2003
- Accord sur la durée effective, l'organisation du temps de travail et les congés pour l'année 2004	17 décembre 2003

2004 :

- Accord salarial 2004	6 février 2004
- Accord sur l'amélioration des conditions de travail chez Peugeot S.A.	1 ^{er} juillet 2004
- Accord sur la durée effective, l'organisation du temps de travail et les congés pour l'année 2005	22 décembre 2004

2005 :

- Accord salarial 2005	25 février 2005
- Accord relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle.	27 juin 2005
- Avenant d'adhésion à l'avenant aux accords de participation du 17 juin 2003 et d'intéressement du 18 juillet 2003 du groupe PSA Peugeot Citroën	3 novembre 2005

614	DATES DE SIGNATURE ET OBJETS DES ACCORDS SIGNES DANS L'ENTREPRISE PENDANT L'ANNEE CONSIDEREE	ANNEXE 3 – 2005 2/2
------------	---	------------------------

- Accord d'adhésion à l'accord relatif au déblocage exceptionnel des droits issus de la participation 2004 3 novembre 2005
- Accord d'adhésion à l'accord d'entreprise relatif au régime de prévoyance 3 novembre 2005
- Accord sur la durée effective, l'organisation du temps de travail et les congés pour l'année 2006 22 décembre 2005
- Avenant à l'accord du 11 juin 1999 relatif à la prise effective des jours de congés RTT 22 décembre 2005

Concernant les cadres :

Le Conseiller carrière ou son représentant local accueille le nouvel embauché.

Après accomplissement des formalités administratives (dont la visite médicale), il est remis au nouvel embauché une documentation sur la Convention Collective, le Plan d'Epargne Entreprise, les régimes complémentaires, l'assurance maladie et l'assurance responsabilité civile, la notice d'information prévoyance avec notamment la possibilité de désignation d'un bénéficiaire particulier, les horaires et congés, le règlement intérieur, les consignes de sécurité, les recommandations concernant le personnel amené à voyager, les consignes d'assistance à personne en danger. Le nouvel embauché reçoit également deux plaquettes intitulées « Le rapport Annuel » (version simplifiée) et « Le Groupe en bref », un document de bienvenue dans l'établissement et un document « Sécurité de l'information ». Le Conseiller carrière rappelle également au nouvel arrivant les spécificités du système de rémunération et les procédures relatives à l'accomplissement d'un ordre de mission.

Par ailleurs, les nouveaux embauchés Cadres (NEC) bénéficient d'un riche cursus d'intégration, dont l'objectif est de donner à tous les nouveaux ingénieurs et cadres une vision d'ensemble du groupe ; Ceci afin de leur permettre de s'intégrer rapidement et de remplir efficacement leurs missions.

Ce cursus se compose de différents modules, planifiés dans les mois qui suivent l'embauche :

- L'accueil groupe (2 jours)
- Le stage industriel (4 semaines) *
- Le stage Commerce (2 semaines) *
- Une rencontre avec les dirigeants de la direction, organisée par chaque direction
- Un stage « stratégie des marques et mesure de la performance » (3 jours)
- Un stage « les bases du management 1^{ère} étape » (3 jours) *
- Un stage « le management de PSA » (3 jours pour le nouvel embauché de moins de 30 ans ; un jour pour les autres)
- Un stage « comprendre PSA » (un jour) qui vient clôturer le cursus.

(* seulement pour le nouvel embauché de moins de 30 ans).

Concernant les ouvriers et les ETAM :

La procédure d'accueil pour les ouvriers et les ETAM est déployée par l'établissement d'accueil. Elle décrit le déroulement et les modalités des premières journées de travail. Elle fait référence en particulier aux différentes formations mises en place (sécurité, accueil, poste de travail).

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 quatre formes principales :

L'INFORMATION EN RESEAU ET EN TEMPS REEL

Depuis plusieurs années, des supports électroniques informent les collaborateurs du Groupe en temps réel, via deux grands médias :

- La messagerie électronique : une Agence d'Information interne envoie quasi-quotidiennement des informations sur le Groupe et ses Marques à 200 correspondants internes qui se chargent de la démultiplication de ces informations dans les sites et établissements du Groupe, et ce partout dans le monde.
- Le réseau Intranet de PSA Peugeot Citroën (plus de 70 000 collaborateurs connectés) : outre le site intranet de Communication du Groupe (Comm'net) et les sites intranet des marques Peugeot et Citroën, PSA Peugeot Citroën a mis en place en 2001 le Portail Groupe, portail dédié aux collaborateurs et personnalisable par chacun en fonction de ses besoins et de ses centres d'intérêt. Près de 40 000 collaborateurs utilisent chaque jour le Portail Groupe.

LES PUBLICATIONS

Il existe de nombreuses publications dont les plus importantes sont :

- PLANETE GROUPE

Cible : tous les salariés du groupe

Périodicité : mensuelle (10 éditions en 2005)

Tirage : de l'ordre de 100 000 exemplaires en cinq langues (français, anglais, argentin, espagnol, brésilien).

- NUMEROS SPECIAUX

Cible : tous les salariés du groupe

Périodicité : autant que de besoin (5 éditions en 2005)

Tirage : de l'ordre de 100 000 exemplaires en quatre langues (français, anglais, espagnol, brésilien).

- PLANETE GRANDE ARMEE

Cible : tout le personnel du site

Périodicité : mensuelle

Tirage : correspondant à l'effectif du site.

LES REUNIONS CADRES

Des Réunions-Cadres ont eu lieu en mars et avril pour l'ensemble des cadres du Groupe PSA PEUGEOT CITROEN à Sochaux, Paris, Birmingham, Madrid, Buenos Aires, Saõ Paulo et Wuhan (au 4^e trimestre).

D'autres réunions sont préparées par la Direction de la Communication :

- le comité des directeurs, chaque mois, qui réunit les 70 cadres dirigeants du groupe.
- La réunion des cadres supérieurs qui a réuni 700 personnes en novembre 2005.

Chaque site anime ses propres amphis, amphi cadres ou amphi ETAM selon le site, avec une régularité qui est propre à chacun. Des réunions d'informations de cadres peuvent également être organisées par usine ou par unité (RICA).

D'autres amphis sont organisés par métier au niveau des grandes directions : amphis de la DPTA ou de la DINQ.

EVENEMENTS

Chaque responsable de communication de site ou de direction organise régulièrement des événements permettant de mettre en valeur le personnel, ou s'inscrivant dans un processus de prise en compte de la qualité ou des démarches de progrès. Des journées portes ouvertes sont organisées dans de nombreux sites.

La Direction de la Communication organise à chaque sortie de nouveaux modèles, des présentations de véhicules dans les sites ainsi que des expositions thématiques (thème 2005 : le développement durable).

- Pour les Ouvriers : la démarche « Entretien de Progrès »
- Pour les ETAM : la démarche « Entretien Individuel de Performance »

Il s'agit d'une approche du dialogue entre la hiérarchie et les salariés fondée sur l'analyse de la fonction occupée, la reconnaissance des réussites et l'identification des axes de progrès. Elle permet aussi de recenser les attentes et les besoins des collaborateurs en matière d'évolution professionnelle.

De façon à garantir une efficacité optimum dans la réalisation de ces entretiens, les responsables hiérarchiques sont préparés à cette démarche à l'aide d'une formation adaptée. Par ailleurs, des documents de préparation sont proposés à la fois aux responsables hiérarchiques et aux collaborateurs.

La périodicité des entretiens de progrès est fixée à 12 mois. Cependant, d'autres situations peuvent motiver le déclenchement d'un entretien de progrès (mutation, changement de coefficient ou de fonction, etc...).

- Pour les Cadres

La même démarche que pour les ETAM et les Ouvriers s'applique chez les Cadres au travers d'un document intitulé « Entretien Individuel de Performance ». Elle est enrichie des paramètres touchant les objectifs individuels, la mesure de la performance ainsi que l'analyse du comportement professionnel.