

BILAN SOCIAL

ANNEE 2007

I. EMPLOI

11. EFFECTIFS		ANNEE 2005				ANNEE 2006				ANNEE 2007			
		CADRES	ETAM	OUVRIERS	TOTAL	CADRES	ETAM	OUVRIERS	TOTAL	CADRES	ETAM	OUVRIERS	TOTAL
111	Effectif total au 31.12.	386	97	0	483	343	84	2	429	250	63	2	315
112	Effectif permanent (1)	333	86	0	419	303	78	0	381	201	57	0	258
113	Nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée au 31.12	3	0	0	3			2	2			2	2
114	Effectif mensuel moyen de l'année considérée	388	95	0	483	363	88	1	452	312	76	2	390
115	Répartition par sexe de l'effectif total au 31.12												
	- Hommes.....	243	21	0	264	205	17	0	222	140	13	0	153
	- Femmes.....	143	76	0	219	138	67	2	207	110	50	2	162
116	Répartition par âge de l'effectif total au 31.12 (en %)												
	- moins de 25 ans.....				1,45				0,47				0,63
	- de 25 à 34 ans.....				27,33				25,64				21,59
	- de 35 à 44 ans.....				23,19				24,01				24,76
	- de 45 à 54 ans.....				26,09				23,78				27,30
	- 55 ans et plus.....				21,94				26,10				25,72
117	Répartition de l'effectif total au 31.12 selon l'ancienneté (en %)												
	- moins de 5 ans.....				25,67				17,48				15,87
	- de 5 à 10 ans.....				17,81				24,71				24,45
	- de 11 à 15 ans.....				12,01				8,16				8,57
	- de 16 à 20 ans.....				8,28				12,12				15,87
	- de 21 à 25 ans.....				4,76				4,90				3,81
	- de 26 à 30 ans.....				17,18				15,85				14,60
	- 31 ans et plus.....				14,29				16,78				16,83
118	Répartition de l'effectif total au 31.12 selon la nationalité												
	- Français.....	371	97	0	468	329	84	2	415	238	63	2	303
	- Etrangers.....	15	0	0	15	14	0	0	14	12	0	0	12
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.....						0	2	2		0	2	2
	- Agents techniques.....		11	1	12		8	0	8		5	0	5
	- Agents administratifs.....		10	75	85		9	67	76		8	50	58
	- CADRES.....		243	143	386		205	138	343		140	110	250

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

Nota : Effectif bénéficiaire du dispositif CASA (6 personnes au 31.12.2005, 3 personnes au 31.12.2006 et au 31.12.2007).

		ANNEE 2005				ANNEE 2006				ANNEE 2007			
		CADRES	ETAM	OUVRIERS	TOTAL	CADRES	ETAM	OUVRIERS	TOTAL	CADRES	ETAM	OUVRIERS	TOTAL
12. TRAVAILLEURS EXTERIEURS													
121	Nombre de stagiaires (écoles, universités...)			23	23			1	1			17	17
122	Nombre moyen mensuel de travailleurs temporaires		1		1		1		1				0
123	Durée moyenne des contrats de travail temporaires (en heures)		87		87		85		85				0

13. EMBAUCHES AU COURS DE L'ANNEE CONSIDEREE

131	Nombre d'entrées par contrats à durée indéterminée	59	11		70	45	6		51	46	7		53
	- dont embauches directes en CDI	20	3		23	10			10	3	1		4
	- dont transformations de CDD en CDI	4			4	3			3				0
	- dont transfert	35	8		43	32	6		38	43	6		49
132	Nombre d'embauches par contrats à durée déterminée	4		4	8	4	1	5	10	1	1	3	5
	- dont stagiaires vacances.....			4	4			3	3				0
	- dont contrats de professionnalisation.....				0			1	1				0
133	Nombre d'embauches de travailleurs saisonniers				0				0				0
134	Nombre d'embauches de salariés de moins de 25 ans	3	0	4	7	1	1	5	7	0	0	3	3

14. DEPARTS

141	Total des départs	57	9	4	70	90	17	3	110	145	30	3	178
	Dont :												
142	Nombre de démissions *	8	0	0	8	11	3	0	14	26	6		32
143	Nombre de licenciements pour cause économique	0	0	0	0				0				0
	- dont départs en retraite ou pré-retraite.....	0	0	0	0				0				0
144	Nombre de licenciements pour d'autres causes	1	0	0	1	1			1	5			5
145	Fin de contrat à durée déterminée	1	2	4	7	5	1	3	9	1	1	2	4
146	Départ au cours de la période d'essai	0	0	0	0				0				0
147	Mutations dans un autre établissement	0	0	0	0				0				0
147 bis	Transferts dans une autre société	44	6	0	50	66	12		78	94	21	1	116
148	Départs volontaires en retraite et pré-retraite	3	0	0	3	7	1		8	19	2		21
149	Autres départs	0	1	0	1				0				0
	- dont décès.....	0	1	0	1				0				0

* : les démissions comprennent les ruptures amiables pour motif économique dans le cadre du plan de redéploiement des emplois et des compétences (19 cadres et 6 Etam).

		ANNEE 2005				ANNEE 2006				ANNEE 2007			
		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	9	10	3
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)	3,46%	6,21%		4,01%	4,58%	6,37%	0,54%	4,92%	5,44%	7,08%	14,06%	5,82%
	Nombre d'heures théoriques travaillées												
172	Nombre d'heures d'absences pour maladie	7 553	2 963		10 516	9 764	3 909		13 673	8 283	2 303	73	10 659
173	Répartition de la maladie selon la durée de l'absence :												
	- jusqu'à 3 jours.....	46,40%	26,20%		39,70%	35,40%	35,00%		35,20%	40,70%	46,70%	50,00%	42,90%
	- de 4 jours à 1 semaine.....	19,00%	33,30%		23,80%	18,50%	15,00%		17,10%	18,60%	16,70%		17,60%
	- de plus de 1 à 2 semaines.....	16,70%	16,70%		16,70%	16,90%	17,50%		17,10%	16,90%	13,30%	50,00%	16,50%
	- de plus de 2 semaines à 1 mois.....	10,70%	16,70%		12,70%	9,20%	20,00%		13,30%	10,20%	16,70%		12,10%
	- plus d'un mois.....	7,20%	7,10%		7,10%	20,00%	12,50%		17,10%	13,60%	6,70%		11,00%
174	Nombre d'heures d'absence pour accidents de trajet et de travail	367	51		418	0	0		0	367	337		704
175	Nombre d'heures d'absence pour maternité	5 991	2 237		8 228	9 005	3 014		12 019	8 059	2 655		10 714
176	Nombre d'heures d'absence pour congés autorisés	2 159	429		2 588	1 291	337		1 628	3 927	1 539	389	5 855
177	Nombre d'heures d'absence imputables à d'autres causes	8 496	5 437		13 933	7 634	2 918	15	10 567	7 209	2 376	51	9 636

* 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

21. MONTANT DES REMUNERATIONS en €		ANNEE 2005		ANNEE 2006		ANNEE 2007	
		HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES
211	Masse salariale annuelle totale (hors stag.ecoles)						
	- OUVRIERS.....						
	- OUVRIERS			6 382	12 157	11 817	27 891
	- ETAM, niveaux I et II.....						
	- ETAM, niveaux III, IV, V.....	664 230	2 228 289	659 756	2 167 581	601 397	1 923 131
	- Agents professionnels de fabrication.....						
	- Agents techniques.....	308 160	15 813	257 716		232 798	
	- Agents administratifs.....	356 070	2 212 476	402 040	2 167 581	368 599	1 923 131
	- CADRES.....	28 459 327	8 329 859	27 390 327	8 311 846	26 323 002	7 595 326
212	Rémunérations mensuelles moyennes						
	- OUVRIERS.....						
	- ETAM, niveaux I et II.....						
	- ETAM, niveaux III, IV, V.....	2 991	2 618	3 052	2 714	3 204	2 839
	- Agents professionnels de fabrication.....						
	- Agents techniques.....	*	*	*	*	*	*
	- Agents administratifs.....	*	2 618	*	2 714	*	2 839
	- CADRES.....	10 823	5 121	11 818	5 288	11 582	5 348
212b	Part des primes à périodicité non mensuelle dans la déclaration des salaires (% de la masse salariale annuelle)						
	- OUVRIERS.....						
	- ETAM, niveaux I et II.....						
	- ETAM, niveaux III, IV, V.....	7,94%	8,69%	8,32%	9,12%	7,72%	8,79%
	- Agents professionnels de fabrication.....						
	- Agents techniques.....	*	*	*	*	*	*
	- Agents administratifs.....	*	8,69%	*	9,12%	*	8,79%
	- CADRES.....	4,20%	4,16%	4,77%	4,69%	0,21%	0,28%

* Chiffre non communiqué, effectif permanent inférieur à 10.

CHARGES ACCESSOIRES

		ANNEE 2005	ANNEE 2006	ANNEE 2007
213	Grille des rémunérations			
	inférieures à 12 000 €	0,00%	0,00%	0,00%
	de 12 000 à 14 999 €	0,00%	0,00%	0,00%
	de 15 000 à 17 999 €	0,00%	0,00%	0,00%
	de 18 000 à 20 999 €	0,28%	0,00%	0,00%
	de 21 000 à 23 999 €	0,28%	0,61%	0,45%
	de 24 000 à 26 999 €	2,76%	1,22%	0,00%
	de 27 000 à 29 999 €	4,15%	3,36%	4,48%
	de 30 000 à 32 999 €	5,53%	7,03%	6,73%
	33 000 € et plus	87,00%	87,77%	88,34%

22. HIERARCHIE DES REMUNERATIONS

		ANNEE 2005	ANNEE 2006	ANNEE 2007
221	Montant global des 10 rémunérations les plus élevées en € *	7 253 357	7 407 376	8 180 348
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 2005
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 2006	
absence de personnel ouvrier	
absence de personnel ouvrier	

ANNEE 2007	
absence de personnel ouvrier	
absence de personnel ouvrier	

24. CHARGES SOCIALES		CADRES	ETAM	OUVRIERS	TOTAL
241	Frais de personnel / Valeur ajoutée	94,90%			
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.....	66 566

CADRES	ETAM	OUVRIERS	TOTAL
77,80%			
VOIR ANNEXE 1			
.....
.....
.....
.....	59 590

CADRES	ETAM	OUVRIERS	TOTAL
93%			
VOIR ANNEXE 1			
.....
.....
.....
.....	0

25. PARTICIPATION FINANCIERE		CADRES	ETAM	OUVRIERS	TOTAL
251	Montant global de la réserve de participation	487 239
252	Montant moyen de participation /salarié bénéficiaire	1 685	521		1 391
253	Part du capital détenu par les salariés par un système de participation (participation aux résultats, intéressement,actionnariat,...)	non disponible			4 717 067

CADRES	ETAM	OUVRIERS	TOTAL
.....	265 261
1 023	306		793
non disponible			4 409 482

CADRES	ETAM	OUVRIERS	TOTAL
.....	413 256
1 614	550		1 372
non disponible			3 715 138

III . CONDITIONS D'HYGIENE ET DE SECURITE

		ANNEE 2005				ANNEE 2006				ANNEE 2007			
		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	0	0	0	0	1	0	1
	- Nombre d'heures travaillées.....	679 796	161 069		840 865	627 596	148 237	2 130	777 963	541 284	125 918	1 406	669 332
	Nombre d'accidents avec arrêt x 10 ⁶ ----- = Nombre d'heures travaillées	0,00	0,00		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	7,94	0,00	1,50
312	Taux de gravité des accidents de travail :												
	- Nombre de journées perdues.....	0	0	0	0	0	0	0	0	0	19	0	19
	- Nombre d'heures travaillées.....	679 796	161 069		840 865	627 596	148 237	2 130	777 963	541 284	125 918	1 406	668 608
	Nombre de jours d'arrêt x 10 ³ ----- = Nombre d'heures travaillées	0,00	0,00		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,20	0,00	0,03
313	Nombre d'incapacités permanentes (partielles et totales) notifiées à l'établissement au cours de l'année considérée :												
	- Français				0				0				0
	- Etrangers.....				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)	3 37	1 11		4 48	1 23			1 23		1 48		1 48
316	Nombre d'accidents dont est victime le personnel temporaire ou de prestation de service				0				0				0
317	Cotisation Sécurité Sociale (Accident Travail)	Du 01/01 au 30/11/2005 :				300 092 euros				296 009 euros			
	- Montant en euros.....	Montant : 328 592 euros - Taux : 0,95 %				0,77%				0,80%			
	- Taux en %.....	Du 01/12 au 31/12/2005 :											
		Montant : 42 550 euros - Taux : 0,75 %											
		TOTAL : 371 142 euros											

32. REPARTITION DES ACCIDENTS

		ANNEE 2005	ANNEE 2006	ANNEE 2007
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	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	1
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

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	"	"	"

43. CONDITIONS PHYSIQUES DE TRAVAIL		ANNEE 2005	ANNEE 2006	ANNEE 2007
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	2005		159	405	564
		2006		89	255	344
		2007		91	263	354
462	Nombre d'examens complémentaires	2005		123	994	1 117
		2006		102	720	822
		2007		178	510	688
463	Part du temps consacré par le médecin du travail à l'analyse et à l'intervention en milieu de travail	2005	30%
		2006	30%
		2007	30%

47. TRAVAILLEURS INAPTES						
471	Nombre de salariés déclarés inaptes définitivement à leur emploi par le médecin du travail	2005	0
		2006	0
		2007	0
472	Nombre de salariés reclassés dans l'entreprise à la suite d'une inaptitude	2005	0
		2006	0
		2007	0

V . FORMATION

51. FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE		ANNEE 2005	ANNEE 2006	ANNEE 2007
511	% masse salariale consacré à la formation continue	2,80%	2,46%	1,89%

			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	2005	33 000	258 870	337 098	85 345		714 313
		2006	336 000	218 136	326 370	79 021		959 527
		2007	169 686	140 586	309 949	76 323		696 544

			CADRES		ETAM		OUVRIERS		TOTAL			
			HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE	
513	Nombre de stagiaires	2005	129	85	11	43	0	0	140	128	268	
		2006	104	85	4	36	3	3	111	124	235	
		2007	88	66	4	18		1	92	85	177	
514	Nombre d'heures de stage	2005	Non rém.	0	0	0	0	0	0	0	0	
			Rémunér.	9 517	1 249	0	0	10 766	0	0	0	
		2006	Non rém.	0	0	0	0	0	0	0	0	0
			Rémunér.	5 525	730	84	6 339	0	0	0	0	
		2007	Non rém.	0	0	0	0	0	0	0	0	0
			Rémunér.	2 879	557	523	3 959	0	0	0	0	

			Adaptation	Développement des compétences	Développement des compétences en vue d'une promotion
515	Décomposition par type de stage	2005	3 000	7 766	0
		2006	4 395	1 944	0
		2007	2 575	861	523

52. CONGE FORMATION		ANNEE 2005	ANNEE 2006	ANNEE 2007
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

53. APPRENTISSAGE		ANNEE 2005	ANNEE 2006	ANNEE 2007
531	Nombre de contrats d'apprentissage conclus dans l'année	0	1	2

VI. RELATIONS PROFESSIONNELLES

		ANNEE 2005				ANNEE 2006				ANNEE 2007			
		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.....	68,54%	79,79%										
	3ème collège.....		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	3	1	12	12	6	9	12	15	5	11
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 engagés 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				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 2005	ANNEE 2006	ANNEE 2007
711	Dépenses relatives aux conditions de vie relevant de l'Entreprise en€ :			
	- LOGEMENT (1)	194 985	188 572	178 058
	- TRANSPORT (2)	1 047 615	1 013 536	962 454
	- 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€	370 689	358 653	358 364

(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€ (*)	5 209 164	5 047 228	4 812 326
722	Coût pour l'entreprise des prestations complémentaires vieillesse, en€ (**)	5 206 627	4 997 744	4 662 958

(*) 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 – 2007 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		
A.C.C.A.C	X	X	X
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

241	AVANTAGES SOCIAUX	ANNEXE 1 – 2007 2/18
-----	-------------------	-------------------------

III. AVANTAGES FINANCIERS			
13 ^e mois		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		
Congés paternité (complément employeur)	ACCORD D'ENTREPRISE		

241	AVANTAGES SOCIAUX	ANNEXE 1 – 2007 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

- ASSURANCE COLLECTIVE CONTRE LES ALEAS DE CARRIERE A.C.C.A.C (accord du 24 avril 2003) :

La compensation est soumise aux conditions suivantes :

- perte de prime d'un montant au moins égal à 1,5 % de la rémunération perçue avant la perte, selon le nouvel accord du 17 janvier 2007 sur l'harmonisation des primes de poste,
- avoir occupé un poste donnant lieu à une majoration pendant une ancienneté minimale de 4 mois.

Afin d'adapter le dispositif de compensation aux mouvements de courte durée, 3 systèmes de compensation sont définis selon l'ancienneté dans le poste :

- entre 4 et 10 mois : indemnisation dégressive de la perte sur 3 mois (75 %, 50 %, 25 %)
- supérieure à 10 mois et inférieure à 18 mois : indemnisation permettant le raccordement linéaire entre les systèmes de compensation ci-dessus et ci-dessous, selon le % de la perte
- supérieure à 18 mois : indemnisation sur une durée de 10 à 33 mois selon le % de perte.

Quel que soit le système, la compensation attribuée aux bénéficiaires consiste en une indemnité mensuelle dégressive, versée sous forme d'un complément du taux individuel.

- 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.

- **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, l'aide conventionnelle et l'allocation complémentaire accord d'entreprise.

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 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).

Assiette de calcul :

- 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)
- 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 de chômage partiel.

Le 13^e mois et la PPS sont exclus de ce calcul, ainsi que les remboursements de frais : indemnités de transport, ICH et indemnités de paniers.

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. En cas de changement de statut entraînant une adhésion au régime AGIRC, le surplus de cotisation est compensé dans le salaire ;

- **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

Les 2/3 de la cotisation sont à charge de l'entreprise.

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 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 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)	= 130 euros + 7 euros / année anc. Groupe PSA avec un montant total maximum de 270 euros
Vermeil	(30 ans)	= 155 euros + 7 euros / année anc. Groupe PSA avec un montant total maximum de 365 euros
Or	(35 ans)	= 175 euros + 7 euros / année anc. Groupe PSA avec un montant total maximum de 420 euros
Grand Or	(40 ans)	= 250 euros + 7 euros / année anc. Groupe PSA avec un montant total maximum de 530 euros.

- **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 4 % d'une assiette de calcul identique à celle du 13^e mois 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.

- **PRIME DE RENTREE** (*accord salarial 2007*):

La prime de rentrée 2007, fixée à 171 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 ouvert aux retraités du Groupe.

- **PARTICIPATION** (accord du 25 mai 2007) :

Un accord sur la participation a été signé le 25 mai 2007. 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 2007, 2008 et 2009.

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

Cet accord a reconduit les modalités du précédent et notamment la formule de calcul 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.

Les fonds versés au titre de la participation sont investis sur le 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 fonds investi en actions Peugeot SA. L'épargne évolue en fonction du cours de l'action Peugeot S.A.
- Le Plan d'Epargne Diversifié : il offre la possibilité d'investir dans 5 FCPE diversifiés, dont un FCPE investi dans l'économie solidaire.

Par défaut, les sommes sont versées dans le FCPE Placement 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 aux prélèvements sociaux sur les revenus du patrimoine (taux de 11 % en 2006).

- **INTERESSEMENT** (accord du 25 mai 2007) :

L'accord d'intéressement signé le 25 mai 2007 prend effet au 1^{er} janvier 2007 pour une période de 3 ans et couvre les exercices 2007, 2008 et 2009.

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 2007, 2008 et 2009, 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 du Groupe PSA PEUGEOT CITROEN, au choix du salarié sur :

- le Plan d'Epargne Diversifié, sans abondement de l'entreprise ; offre la possibilité d'investir dans 5 FCPE diversifiés, dont un FCPE investi dans l'économie solidaire ;
- le plan d'Epargne Actions Groupe, avec abondement de l'entreprise ; les sommes sont versées dans le fonds investi en actions Peugeot SA. L'épargne évolue en fonction du cours de l'actions Peugeot S.A.

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

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

Par défaut, l'intéressement est versé sur le compte bancaire du salarié.

- **PLAN D'EPARGNE ENTREPRISE règlement applicable au 1^{er} janvier 2004 modifié par avenant entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2007 :**

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 5 fonds communs de placement distincts aux profils 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 5 fonds communs de placement distincts aux profils 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 et la participation investie initialement en CCB disponible à l'issue de la période légale de déblocage peuvent être versées sur le PED et sur le PEAG.

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 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 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 2007, elle était fonction du plan :

- PEAG : 50 % d'abondement pour les 460 premiers euros épargnés et 25 % d'abondement pour les 3 680 euros suivants.
- PEP, taux d'abondement 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, 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 sur les revenus du patrimoine (taux de 11 % en 2006).

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 : Identique à celle des 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 Cadres

Allocation éducation : Idem Cadres

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

- **Incapacité/ invalidité**

Incapacité temporaire : prestation identique à celle de la catégorie Maîtrise

Invalidité permanente : prestation identique à celle de la catégorie Maîtrise

Prestation accident du travail : prestation identique à celle de la catégorie Maîtrise.

- **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 : prestation identique à celle des catégories 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 PRECEDENTE EVALUATION DUDGETAIRE DU PROGRAMME D'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL TAUX DE REALISATION DU PROGRAMME PRESENTE L'ANNEE PRECEDENTE</p>	<p style="text-align: right;">ANNEXE 2 – 2007 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 d'amélioration des conditions de travail.

614	DATES DE SIGNATURE ET OBJETS DES ACCORDS SIGNES DANS L'ENTREPRISE PENDANT L'ANNEE CONSIDEREE	ANNEXE 3 – 2007 1/3
-----	---	------------------------

2005 :

- Accord salarial 2005	4 février 2005
- Accord d'entreprise sur le développement et l'évolution professionnelle des ouvriers de production	8 mars 2005
- Accord sur l'indemnisation des journées non travaillées en deçà de la limite basse de moins de 5 jours	8 mars 2005
- Accord relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle	15 avril 2005
- Avenant n°1 à l'accord sur la mise en place d'un nouveau régime de retraite à cotisations définies	1 ^{er} juin 2005
- Avenant aux accords de Participation du 17 juin 2003 et d'Intéressement du 18 juillet 2003 du groupe PSA PEUGEOT CITROEN	28 juin 2005
- Accord d'entreprise relatif à l'harmonisation des primes, majorations et indemnités appliquées aux horaires de fin de semaine.	5 juillet 2005
- Accord d'entreprise relatif au régime de prévoyance	21 juillet 2005
- Accord sur l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées	22 septembre 2005
- Accord relatif au déblocage exceptionnel des droits issus de la participation 2004	14 octobre 2005
- Accord d'entreprise portant sur la durée effective, l'organisation du temps de travail et les congés	16 décembre 2005
- Avenant à l'accord du 4 mars 1999 relatif à la prise effective des jours de congés RTT	21 décembre 2005

614	DATES DE SIGNATURE ET OBJETS DES ACCORDS SIGNES DANS L'ENTREPRISE PENDANT L'ANNEE CONSIDEREE	ANNEXE 3 – 2007 2/3
-----	---	------------------------

2006 :

- Avenant n°1 à l'accord relatif à la couverture complémentaire maladie obligatoire des cadres de la région parisienne	9 janvier 2006
- Accord salarial 2006	27 janvier 2006
- Accord cadre mondial sur la responsabilité sociale du Groupe PSA Peugeot Citroën	1 ^{er} mars 2006
- Accord sur l'indemnisation complémentaire du congé de paternité	14 mars 2006
- Avenant à l'accord du 4 mars 1999, relatif à l'indemnisation des journées non travaillées pour les salariés en horaire de journée	4 octobre 2006
- Accord d'entreprise portant sur la durée effective, l'organisation du temps de travail et les congés	29 novembre 2006
- Précisions relatives à l'application de l'accord sur le développement et l'évolution professionnelle des ouvriers de production du 8 mars 2005	20 décembre 2006
- Accord sur la mise en place des institutions représentatives du personnel sur le site Peugeot Citroën Automobiles de Carrières - sous – Poissy	22 décembre 2006

614	DATES DE SIGNATURE ET OBJETS DES ACCORDS SIGNES DANS L'ENTREPRISE PENDANT L'ANNEE CONSIDEREE	ANNEXE 3 – 2007 3/3
-----	---	------------------------

2007 :

- Accord relatif à l'harmonisation des primes de poste	17 janvier 2007
- Avenant n°2 relatif à la couverture complémentaire maladie obligatoire des cadres	18 janvier 2007
- Avenant à l'accord du 8 mars 2005 relatif au développement et à l'évolution professionnelle des ouvriers de production ..	28 février 2007
- Accord salarial 2007 de Peugeot Citroën Automobiles SA	28 février 2007
- Accord sur la gestion prévisionnelle des Emplois et des Compétences	6 avril 2007
- Accord cadre sur la participation, l'intéressement et l'épargne salariale du groupe PSA PEUGEOT CITROEN	25 mai 2007
- Accord de participation du groupe PSA PEUGEOT CITROEN	25 mai 2007
- Accord d'intéressement du groupe PSA PEUGEOT CITROEN	25 mai 2007
- Avenant à l'accord sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, relatif à l'accompagnement des transformations collectives	11 septembre 2007
- Avenant n°3 à l'accord relatif à la couverture complémentaire maladie obligatoire des cadres	17 octobre 2007
- Avenant reconduisant l'accord d'entreprise relatif au développement de l'emploi féminin et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	14 novembre 2007
- Avenant à l'accord du 4 mars 1999, relatif à la gestion des H+ individuelles et collectives	13 décembre 2007
- Accord d'entreprise portant sur la durée effective, l'organisation du temps de travail et les congés de 2008	13 décembre 2007
- Avenant à l'accord cadre sur la mise en place de nouvelles dispositions sur les retraites	14 décembre 2007

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).

Concernant les cadres, l'année 2007 est une année de transition vers un processus d'intégration des nouveaux embauchés cadres qui vise trois objectifs majeurs :

- réussir l'intégration dans la culture d'entreprise
- donner une orientation résultat immédiatement
- mettre à l'épreuve et différencier rapidement pour susciter la motivation.

Dans ce cadre, le dispositif mis en place s'articule autour du parrainage par un collaborateur, volontaire et apte à ce suivi pendant un an, du co pilotage entre la hiérarchie et les conseillers de carrière les deux premières années et jusqu'à la première mobilité.

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 les 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, qui compte plus de 80 000 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 d'information et de ses centres d'intérêt. Près de 50 000 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 2007)

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 (7 éditions en 2007)

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

En 2007, des réunions « Carrefour GA », présidées par C.Streiff, sont préparées par la Direction de la Communication. Elles réunissent 140 dirigeants du Groupe.

Chaque mois sont diffusés le tableau de bord avec les résultats commerciaux, production, qualité ainsi qu'un document « Point Com » destiné à informer les différents hiérarchiques sur l'actualité automobile et celle du Groupe.

Les salariés des sites de production organisés en UEP bénéficient chaque mois ou chaque semaine d'un rendez-vous de communication dans le cadre des réunions d'UEP. Les responsables d'unité leur présentent alors des informations provenant de la Direction de la Communication du Groupe PSA PEUGEOT CITROEN, du responsable de la communication du site et des unités. Celles-ci peuvent ensuite donner lieu à discussion.

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 : réunion DA CAP2010, réunion des managers DP, réunion des managers Citroën...

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 (thèmes 2007 : synthèse 207CC, synthèse nouvelle Peugeot 308 et C4 Sedan, synthèse C5..., Citroën et Peugeot au salon de Genève, Citroën et Peugeot au salon de Francfort.

Ouvriers :

L'entretien Professionnel Annuel est un levier managérial permettant au responsable hiérarchique et au collaborateur d'instaurer un réel dialogue autour des compétences mises en œuvre au quotidien. C'est un moment privilégié permettant de faire le point sur les compétences exercées et sur les objectifs de performance et d'évoquer l'évolution professionnelle à travers les plans d'actions de développement de compétences, la formation et les souhaits de mobilité.

L'ensemble des responsables hiérarchiques est formé à cette démarche qui doit être réalisée une fois par an.

ETAM/Cadres :

L'entretien individuel est un moment fort de la relation managériale permettant l'échange et le dialogue entre le collaborateur et son hiérarchique.

L'amélioration des pratiques managériales et notamment celles de l'entretien individuel est un des leviers qui accompagne l'impulsion donnée par CAP 2010.

Le rôle du manager est réaffirmé autour de deux missions fortes :

- développer la culture du résultat,
 - fixation d'objectifs, suivi régulier d'avancement et mesure
 - évaluation différenciée des résultats

- développer tous les talents,
 - analyse des compétences comportementales mises en œuvre
 - définition d'objectifs de développement de compétences
 - évaluation différenciée des compétences exercées

Dans ce cadre, en 2007, un nouveau support d'entretien individuel marque ce changement attendu de pratiques managériales. Il se substitue à l'actuel formulaire d'entretien Cadres/Etam. Il permet de formaliser tout au long de l'année les entretiens de fixation d'objectifs de performance et de développement, d'en suivre l'avancement en cours d'année et d'apprécier les résultats en fin d'année.