

BILAN SOCIAL

ANNEE 2010

	ANNEE 2008			ANNEE 2009			ANNEE 2010					
	CADRES	ETAM	OUVRIERS	TOTAL	CADRES	ETAM	OUVRIERS	TOTAL	CADRES	ETAM	OUVRIERS	TOTAL

	ANNEE 2008			ANNEE 2009			ANNEE 2010					
	CADRES	ETAM	OUVRIERS	TOTAL	CADRES	ETAM	OUVRIERS	TOTAL	CADRES	ETAM	OUVRIERS	TOTAL

	ANNEE 2008			ANNEE 2009			ANNEE 2010					
	CADRES	ETAM	OUVRIERS	TOTAL	CADRES	ETAM	OUVRIERS	TOTAL	CADRES	ETAM	OUVRIERS	TOTAL

12. TRAVAILLEURS EXTERIEURS

	ANNEE 2008			ANNEE 2009			ANNEE 2010					
	CADRES	ETAM	OUVRIERS	TOTAL	CADRES	ETAM	OUVRIERS	TOTAL	CADRES	ETAM	OUVRIERS	TOTAL
121 Nombre de stagiaires (écoles, universités...)			9	9			17	17			25	25
122 Nombre moyen mensuel de travailleurs temporaires		1		1	3			3	1			1
123 Durée moyenne des contrats de travail temporaires (en heures)		508		508	544			544	1 028			1 028

13. EMBEAUCHES AU COURS DE L'ANNEE CONSIDEREE

	ANNEE 2008			ANNEE 2009			ANNEE 2010					
	CADRES	ETAM	OUVRIERS	TOTAL	CADRES	ETAM	OUVRIERS	TOTAL	CADRES	ETAM	OUVRIERS	TOTAL
131 Nombre d'entrées par contrats à durée indéterminée	118	7		125	43	2		45	57	9		66
- dont embauches directes en CDI	5			5	9			9	17	1		18
- dont transformations de CDD en CDI				0				0				0
- dont transfert	113	7	2	122	34	2		36	40	8		48
132 Nombre d'embauches par contrats à durée déterminée		1	6	7	1		10	11	5		9	14
- dont stagiaires vacances				0				0				0
- dont contrats de professionnalisation		1		1				0				0
133 Nombre d'embauches de travailleurs saisonniers				0				0				0
134 Nombre d'embauches de salariés de moins de 25 ans		1	6	7	1		9	10	8	9		17

14. DEPARTS

	ANNEE 2008			ANNEE 2009			ANNEE 2010					
	CADRES	ETAM	OUVRIERS	TOTAL	CADRES	ETAM	OUVRIERS	TOTAL	CADRES	ETAM	OUVRIERS	TOTAL
141 Total des départs	69	12	3	84	52	7	6	65	54	10	9	73
Dont :												
142 Nombre de démissions *	22	1		23	6			6	17	1		18
143 Nombre de licenciements pour cause économique **	4	2		6	6			6	5	3		8
- dont départs en retraite ou pré-retraite				0				0				0
144 Nombre de licenciements pour d'autres causes	3			3				0	1	2		3
145 Fin de contrat à durée déterminée			3	3	1	1	6	8			9	9
146 Départ au cours de la période d'essai				0				0	1			1
147 Mutations dans un autre établissement				0				0				0
147 bis Transferts dans une autre société	29	7		36	26	3		29	25	4		29
148 Départs volontaires en retraite et pré-retraite ***	9	2		11	13	3		16	3			3
149 Autres départs				0				0				0
- dont décès	2			2				0	2			2

* : les démissions comprennent les ruptures amiables pour motif économique dans le cadre du plan de redéploiement des emplois et des compétences (17 cadres et 1 etam en 2010, 4 cadres en 2009 et 11 cadres et 1 etam en 2008).

** : les licenciements comprennent les départs dans le cadre du plan de redéploiement des emplois et des compétences (5 cadres et 3 etam en 2010 et 4 cadres en 2008 et 2009)

*** : les départs en retraite comprennent les départs dans le cadre du plan de redéploiement des emplois et des compétences (8 cadres et 1 etam en 2010, 12 cadres et 3 etam en 2009 et 9 cadres et 1 etam en 2008)

	ANNEE 2010		
	CADRES	ETAM	OUVRIERS TOTAL
	0	0	0
	0	0	0
	0	0	0
	0	0	0

	ANNEE 2009		
	CADRES	ETAM	OUVRIERS TOTAL
	0	0	0
	0	0	0
	0	0	0
	0	0	0

	ANNEE 2008		
	CADRES	ETAM	OUVRIERS TOTAL
	0	0	0
	0	0	0
	0	0	0
	0	0	0

15. CHOMAGE

151	Nombre de salariés mis en chômage partiel pendant l'année considérée			
152	Nombre total d'heures de chômage partiel pendant l'année considérée : - indemnisées..... - non indemnisées.....	0	0	0

16. HANDICAPES

161	Nombre d'handicapés au 31/12 de l'année considérée			7
162	Nombre de handicapés à la suite d'accidents du travail intervenus dans l'établissement, employés au 31/12 de l'année considérée			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) Nombre d'heures théoriques travaillées						
172	Nombre d'heures d'absences pour maladie	3,29%	6,87%	29,02%	4,22%	9 453	
173	Répartition de la maladie selon la durée de l'absence : - jusqu'à 3 jours..... - de 4 jours à 1 semaine..... - de plus de 1 à 2 semaines..... - de plus de 2 semaines à 1 mois..... - plus d'un mois.....	7 040	2 347	66	n.s.	n.s.	
174	Nombre d'heures d'absence pour accidents de trajet et de travail		308		308		
175	Nombre d'heures d'absence pour maternité	6 116	1 511		7 627		
176	Nombre d'heures d'absence pour congés autorisés	994	493	2 611	4 098		
177	Nombre d'heures d'absence imputables à d'autres causes	4 283	2 801	73	7 157		

* 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

				7
				0

				8
				0

5,52%	6,84%	29,67%	6,42%
11 954	906	110	12 970
40,50%	29,41%	80,00%	69,57%
21,62%	41,18%		23,96%
9,46%	17,65%	20,00%	11,46%
12,16%	11,76%		11,46%
16,22%			12,50%
125	425		550
6 226	660		6 886
1 459	351	5 480	7 290
10 585	3 725	205	14 516

4,71%	8,06%	33,89%	5,81%
8 389	2 383	176	10 948
36,92%	35,71%	50,00%	37,37%
24,62%	28,57%	50,00%	27,27%
16,92%	14,29%		15,15%
16,92%	7,14%		13,13%
4,62%	14,29%		7,07%
44			44
3 901	2 339		6 240
1 231	462	4 415	6 108
12 489	2 466	144	15 099

	ANNEE 2008	ANNEE 2009	ANNEE 2010
213	Grille des rémunérations inférieur à 21 000 € de 21 000 à 23 999 € de 24 000 à 26 999 € de 27 000 à 29 999€ de 30 000 à 32 999 € 33 000 € et plus de 33 000 à 35 999 € de 36 000 à 41 999 € de 42 000 à 47 999 € de 48 000 à 53 999 € de 54 000 à 59 999 € supérieur ou égal à 60 000 €	0,00% 0,00% 0,00% 1,12% 3,71% 3,71% 13,75% 15,24% 7,06% 5,95% 40,89%	0,00% 0,00% 0,43% 0,43% 3,00% 3,43% 12,88% 17,17% 10,30% 6,00% 46,35%

22. HIERARCHIE DES REMUNERATIONS

221	Montant global des 10 rémunérations les plus élevées en € *	10 146 396	8 230 091	5 940 054
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 2008
231	Pourcentage des ouvriers dont le salaire dépend, en tout ou partie, du rendement.
232	Pourcentage des ouvriers payés au mois, sur la base de l'horaire affiché.

	ANNEE 2009
	absence de personnel ouvrier
	absence de personnel ouvrier

	ANNEE 2010
	absence de personnel ouvrier
	absence de personnel ouvrier

24. CHARGES SOCIALES

	CADRES	ETAM	OUVRIERS	TOTAL
241	Frais de personnel / Valeur ajoutée			
241 bis	Avantages sociaux dans l'établissement			
242	Montant des versement effectués à des entreprises extérieures pour mise à la disposition du personnel en €			
	- entreprise de travail temporaire.....			
				54 046

	CADRES	ETAM	OUVRIERS	TOTAL
	70%			
	VOIR ANNEXE I			
				42 036

	CADRES	ETAM	OUVRIERS	TOTAL
	95%			
	VOIR ANNEXE I			
				29 516

25. PARTICIPATION FINANCIERE

	CADRES	ETAM	OUVRIERS	TOTAL
251	Montant global de la réserve de participation			
252	Montant moyen de participation / salarié bénéficiaire			
253	Part du capital détenu par les salariés par un système de participation (participation aux résultats, intéressement, actionnariat,...)			
	209	53		37 728 €
	non disponible			179
				0,04%

	CADRES	ETAM	OUVRIERS	TOTAL
	134	47		31 448 €
	non disponible			120
				0,04%

	CADRES	ETAM	OUVRIERS	TOTAL
	164	59		39 889 €
	non disponible			150
				0,04%

III . CONDITIONS D'HYGIENE ET DE SECURITE

	ANNEE 2008			ANNEE 2009			ANNEE 2010					
	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	1	0	0	1
- Nombre d'heures travaillées.....	516 719	98 568	5 739	621 026	510 966	81 815	8 358	601 139	516 896	75 805	12 883	605 584
Nombre d'accidents avec arrêt x 10 ⁶	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,93	0,00	0,00	1,65
Nombre d'heures travaillées												
312 Taux de gravité des accidents de travail :												
- Nombre de journées perdues.....	0	18	0	18	0	0	0	0	11	0	0	11
- Nombre d'heures travaillées.....	516 719	98 568	5 739	621 026	510 966	81 815	8 358	601 139	516 896	75 805	12 883	605 584
Nombre de jours d'arrêt x 10 ³	0,00	0,18	0,00	0,03	0,00	0,00	0,00	0,00	0,02	0,00	0,00	0,02
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
- Etrangers.....				0				0				0
314 Nombre d'accidents mortels : de travail.....												
de trajet.....												
315 Nombre d'accidents de trajet ayant entraîné un arrêt de travail de : (nombre de jours)												
316 Nombre d'accidents dont est victime le personnel temporaire ou de prestation de service										1		1
317 Cotisation Sécurité Sociale (Accident Travail)												
- Montant en euros.....				305 269 euros				287 118 euros				289 436 euros
- Taux en %.....				0,79%				0,80%				0,83%

32. REPARTITION DES ACCIDENTS

	ANNEE 2008	ANNEE 2009	ANNEE 2010
321	0	0	0
322	0	0	1
323	0	0	0
324	0	1	0
325	0	0	0
326	0	0	0

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

33. MALADIES PROFESSIONNELLES

331	0	0	0
332	0	0	0
333	0	0	0

34. COMITE D'HYGIENE ET DE SECURITE

341	VOIR ANNEXE II	VOIR ANNEXE II	VOIR ANNEXE II
-----	----------------	----------------	----------------

35. DEPENSES EN MATIERES DE SECURITE

351	VOIR ANNEXE II	VOIR ANNEXE II	VOIR ANNEXE II
352	"	"	"
353	"	"	"

IV . AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

	ANNEE 2008	ANNEE 2009		ANNEE 2010					
		CADRES	ETAM	OUVRIERS	TOTAL	CADRES	ETAM	OUVRIERS	TOTAL
41. DUREE et AMENAGEMENT du TEMPS de TRAVAIL									
411 Somme des heures travaillées durant l'année (1)	***	***	***	***	***	***	***	***	***
Horaires hebdomadaire affiché	35	35	35	35	35	35	35	35	35
412 Salariés ayant bénéficié d'un repos compensateur									
- Nombre de jours utilisés :									
- par le système légal :	0	0	0	0	0	0	0	0	0
- par un système conventionnel : (2)	0	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	0	0	0	0	0
414 Nombre de salariés occupés à temps partiel :									
- mi-temps :	1	1	0	0	2	1	0	0	2
- autres formes de temps partiel :	15	7	0	0	22	9	0	0	23
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)	33,9	35,8	0,0	0,0	34,3	34,7	37,0	0,0	35,1
417 Nombre de jours fériés payés	8	8	8	8	8	8	8	8	8

(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 dérogent, 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 :					0				0
- Equipes alternantes :					0				0
422 Personnel en continu et semi-continu de plus de 50 ans					0				0
423 Personnel utilisé à des tâches répétitives au sens de la définition du travail à la chaîne contenue dans le décret du 10 mai 1976.									
- Hommes :					0				0
- Femmes :					0				0

	CADRES	ETAM	OUVRIERS	TOTAL
***	***	***	***	***
	0	0	0	0
	0	0	0	0
	0	0	0	0
	1	1	0	2
	14	9	0	23
				(3)
	34,5	34,1	0,0	34,4
	8	8	8	8

	CADRES	ETAM	OUVRIERS	TOTAL
***	***	***	***	***
	0	0	0	0
	0	0	0	0
	0	0	0	0
	2	1	0	3
	14	9	0	23
				(3)
	34,7	37,0	0,0	35,1
	8	8	8	8

				0
				0
				0
				0
				0

				0
				0
				0
				0
				0

43. CONDITIONS PHYSIQUES DE TRAVAIL		ANNEE 2008	ANNEE 2009	ANNEE 2010
431	Nbre de personnes exposées de façon habituelle et régulière à plus de 85 dba 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

		Autres travailleurs soumis à surveillance médicale			Total
		Travailleurs en horaire continu et semi-continu	Autres	Autres	
461	Nombre d'exams cliniques	2008 2009 2010	65 72 85	140 160 180	205 232 265
462	Nombre d'exams complémentaires	2008 2009 2010	170 208 320	220 324 340	390 532 660
463	Part du temps consacré par le médecin du travail à l'analyse et à l'intervention en milieu de travail	2008 2009 2010	30% 30% 30%

47. TRAVAILLEURS INAPTES

471	Nombre de salariés déclarés inaptes définitivement à leur emploi par le médecin du travail	2008 2008 2010	0 0 0
472	Nombre de salariés reclassés dans l'entreprise à la suite d'une inaptitude	2008 2009 2010	0 0 0

V. FORMATION

51. FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

		ANNEE 2008	ANNEE 2009	ANNEE 2010
511	% masse salariale consacré à la formation continue	1,68%	1,61%	1,76%
512	Montant consacré à la formation continue	155 858 119 126 198 580	322 137 300 468 278 071	77 046 71 945 67 375
				645 902 575 858 597 836

	Formation interne	CADRES		ETAM		OUVRIERS		TOTAL		
		HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	
513	Nombre de stagiaires	2008	63	55	1	19	0	64	74	138
		2009	84	91	3	20	0	87	111	198
		2010	197	158	3	12	0	200	170	370
514	Nombre d'heures de stage	2008	0	0	0	0	0	0	0	0
		2009	2 089	181	0	0	0	0	0	0
		2010	3 304	130	0	0	0	0	2 270	2 270
			2 368	225	225	0	0	0	2 593	0
			0	0	0	0	0	0	0	0
			0	0	0	0	0	0	0	0
			3 304	130	130	0	0	0	0	3 434

	Adaptation	Développement des compétences	Développement des compétences en vue d'une promotion
515	1 348 1 494 2 426	1 190 776 960	0 0 48

52. CONGE FORMATION

	ANNEE 2008	ANNEE 2009	ANNEE 2010
521	0	0	0
522	0	0	0
523	0	0	0

53. APPRENTISSAGE

	ANNEE 2008	ANNEE 2009	ANNEE 2010
531	6	10	9

VII. AUTRES CONDITIONS DE VIE RELEVANT DE L'ENTREPRISE

	ANNEE 2008	ANNEE 2009	ANNEE 2010
71. OEUVRES SOCIALES ET AUTRES			
711 Dépenses relatives aux conditions de vie relevant de l'Entreprise en € :			
- LOGEMENT (1)	183 952	154 256	180 788
- TRANSPORT (2)	1 001 413	932 315	862 235
- 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 - montant total des versements en €	0,92% 378 474	0,92% 347 264	0,92% 322 094

(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 € (*)	4 634 107	4 285 605
722	Coût pour l'entreprise des prestations complémentaires vieillesse, en € (**)	6 218 954	7 127 703

(*) 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 – 2010 1/17
------------	--------------------------	-------------------------

	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 – 2010 2/17
------------	--------------------------	-------------------------

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 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	

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.

Nos accords d'entreprise ont instauré depuis mars 2005 un dispositif consistant à maintenir à 100 % la rémunération des salariés, d'abord en appliquant la modulation d'horaires (jusqu'à -5 jours), puis en demandant aux salariés concernés une compensation jusqu'à 10 jours à rattraper pour 40 jours de chômage. Cette compensation est mise en œuvre par l'utilisation de comptes individuels d'épargne chômage incrimés selon un barème de rattrapage dégressif en fonction du nombre de jours chômés (et jusqu'à 40 jours).

Un accord d'entreprise a défini les modalités de mise en œuvre de la convention APLD signée mi-2009 avec l'Etat. Il garantit pour les salariés concernés :

- une rémunération à hauteur de 75 % du brut (soit environ 90 % du net), quel que soit le nombre de jours de chômage ;
- l'arrêt de l'alimentation des compteurs chômage (H-) ;
- la possibilité, pour les salariés qui le souhaitent, de compléter le niveau d'indemnisation jusqu'à 100 % en prélevant sur leurs droits individuels ;
- le maintien de la rémunération à 100 % du net pour les journées de formation réalisées durant les séances de chômage.

Par ailleurs, du fait des évolutions intervenues en 2009 sur les dispositifs légaux d'indemnisation du chômage partiel, et suite à la signature des conventions avec l'Etat (convention FNE formation et convention APLD), le traitement en paie du chômage est dorénavant engagé chaque mois. Il n'a pas d'impact pour les salariés sur le maintien à 100 % du net de la rémunération des séances de chômage (hors APLD) et des journées de formation sur séance chômeuse.

- CONGES SUPPLEMENTAIRES D'ANCIENNETE :

- Ouvriers et ETAM :

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

- IC et Cadres :

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

241	AVANTAGES SOCIAUX	ANNEXE 1 – 2010 7/17
-----	-------------------	-------------------------

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 est exclu 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.

- 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

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

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

Les droits sont acquis définitivement.

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

- INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE :

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

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

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

- MEDAILLES DU TRAVAIL :

Gratifications :

Argent	(20 ans)	= 145 euros + 7,70 euros / année anc.	Groupe PSA avec un montant total maximum de 299 euros
Vermeil	(30 ans)	= 165 euros + 7,70 euros / année anc.	Groupe PSA avec un montant total maximum de 396 euros
Or	(35 ans)	= 195 euros + 7,70 euros / année anc.	Groupe PSA avec un montant total maximum de 464,50 euros
Grand Or	(40 ans)	= 270 euros + 7,70 euros / année anc.	Groupe PSA avec un montant total maximum de 578 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 : 3 ans 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 %.

241	AVANTAGES SOCIAUX	ANNEXE 1 – 2010 10/17
-----	-------------------	--------------------------

- **PRIME DE RENTREE :**

La prime de rentrée 2010 est versée mensuellement à raison de 15 euros par mois.

- **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 26 mai 2010) :**

Un accord sur la participation a été signé le 26 mai 2010. 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 2010, 2011 et 2012.

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

Il s'agit à nouveau d'un accord dérogatoire permettant ainsi l'amélioration de la formule légale de calcul de la Réserve Spéciale de Participation (RSP). La RSP de l'exercice correspond au montant le plus élevé issu de 2 calculs successifs : l'application de la formule de l'article L.442-2 du Code du Travail, puis l'application de la formule dérogatoire (5% du résultat Opérationnel Courant division automobile, sociétés de financement et PMTC).

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.

La loi du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail prévoit la possibilité pour les salariés de percevoir le montant qui leur est attribué directement sur leur compte s'ils en font la demande dans les quinze jours de la notification. La participation serait alors soumise à l'impôt sur le revenu.

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 avec abondement : les sommes sont versées dans le Fonds Commun de Placement d'Entreprise (FCPE) investi en actions Peugeot SA. L'épargne évolue en fonction du cours de l'action Peugeot S.A.
- Le Plan d'Epargne Diversifié sans abondement : 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 investies sur le Plan d'Epargne Entreprise ne sont pas soumises à l'impôt sur le revenu ni aux cotisations sociales mais sont assujetties à la CSG et à la CRDS. Les produits financiers accumulés pendant la période d'épargne sont soumis aux prélèvements sociaux sur les revenus du patrimoine (taux de 12,1 % en 2010).

- INTERESSEMENT (accord du 26 mai 2008) :

L'accord d'intéressement signé le 26 mai 2010 prend effet au 1^{er} janvier 2010 pour une période de 3 ans et couvre les exercices 2010, 2011 et 2012.

Le montant global affecté à l'intéressement correspond à 1 % du total des salaires annuels bruts tels que pris en compte pour la répartition entre les bénéficiaires.

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 d'au moins 3 mois.

Les salaires servant de base à la répartition sont pris en compte pour chaque bénéficiaire avec un minimum égal à 80 % du plafond de la Sécurité sociale et un maximum égal à 4 fois le Plafond de la Sécurité sociale ; le Plafond de la Sécurité sociale correspond à la durée de présence accomplie dans les sociétés au cours de l'exercice considéré.

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'Épargne Entreprise du Groupe PSA PEUGEOT CITROEN, au choix du salarié sur :

- le Plan d'Épargne 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'Épargne Actions Groupe, avec abondement de l'entreprise ; les sommes sont versées dans le FCPE investi en actions Peugeot SA. L'épargne évolue en fonction du cours de l'action Peugeot S.A.

Les produits financiers accumulés pendant la période d'épargne sont soumis aux prélèvements sociaux sur les revenus du patrimoine (taux de 12,1 % en 2010).

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} juillet 2010 :**

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

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

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

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

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

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

Le 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 chaque jour dans le PEAG et le PED 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 2010, elle était fonction du plan :

- PEAG : 100 % d'abondement pour les 300 premiers euros épargnés, 50 % d'abondement pour la part du versement comprise entre 300 et 2000 euros et 25 % d'abondement pour la part de versement comprise entre 200 et 6000 euros.
- 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, définie annuellement par le Groupe (6 million d'euros en 2009).

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 12,1 % en 2010).

241	AVANTAGES SOCIAUX	ANNEXE 1 – 2010 14/17
-----	-------------------	--------------------------

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

- **BENEFICIAIRES :**

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

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

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

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

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

Incapacité / Invalidité

• **Incapacité temporaire :**

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

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

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

- Invalidité :

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

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

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

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

- Prestation accident du travail :

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

241	AVANTAGES SOCIAUX	ANNEXE 1 – 2010 16/17
------------	--------------------------	--------------------------

Garantie décès

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

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

- **Rente temporaire du conjoint :**

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

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

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

- **Allocation éducation :**

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

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

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

<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 PRECEDEENTE EVALUATION BUDGETAIRE DU PROGRAMME D'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL TAUX DE REALISATION DU PROGRAMME PRESENTE L'ANNEE PRECEDEENTE </p>	<p style="text-align: center;">ANNEXE 2 – 2010 1/1</p>
---------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------

Il convient de noter que les Services de PEUGEOT SA. sont très étroitement imbriqués dans les locaux du site de la Grande Armée et qu'ils bénéficieraient 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 – 2010 1/3
------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------

2008 :

- Accord salarial 2008	31 janvier 2008
- Accord d'adhésion à l'accord d'entreprise sur la représentation des participants au titre du régime de prévoyance à l'assemblée générale de Médéric Prévoyance	31 janvier 2008
- Avenant à l'accord du 11 juin 1999 relatif à la gestion des H+ individuelles	31 janvier 2008
- Accord d'adhésion à l'accord relatif au déblocage exceptionnel des droits issus de la participation	29 février 2008
- Accord relatif à la monétisation de jours de repos non consommés	15 avril 2008
- Accord relatif aux congés pour événements exceptionnels	29 avril 2008
- Accord d'adhésion à l'avenant du 21 juillet 2008 reconduisant l'accord d'entreprise relatif à l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées	2 septembre 2008
- Avenant sur l'organisation de deux journées de pont les 26 décembre 2008 et 2 janvier 2009	31 octobre 2008
- Accord sur la durée effective, l'organisation du temps de travail et les congés pour l'année 2009	18 décembre 2008
- Avenant n°5 à l'accord cadre sur la mise en place de nouvelles dispositions sur les retraites	19 décembre 2008
- Avenant n°2 à l'accord sur la mise en place d'un nouveau régime de retraite à cotisations définies	19 décembre 2008

614	DATES DE SIGNATURE ET OBJETS DES ACCORDS SIGNES DANS L'ENTREPRISE PENDANT L'ANNEE CONSIDEREE	ANNEXE 3 – 2010 2/3
-----	----------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------

2009 :

- Accord d'entreprise relatif au régime de prévoyance des sociétés Peugeot S.A. et Peugeot Citroën Automobiles S.A. 23 février 2009
- Avenant d'entreprise sur le développement et l'évolution professionnels des ETAM 27 février 2009
- Avenant n°4 à l'accord relatif à la couverture complémentaire maladie obligatoire des cadres 30 avril 2009
- Accord en faveur de l'emploi et de la motivation des seniors 23 décembre 2009

614	<p align="center">DATES DE SIGNATURE ET OBJETS DES ACCORDS SIGNES DANS L'ENTREPRISE PENDANT L'ANNEE CONSIDEREE</p>	ANNEXE 3 – 2010 3/3
-----	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------

2010 :

- Accord sur la durée effective, l'organisation du temps de travail et les congés pour l'année 2010 29 janvier 2010
- Accord sur l'exercice du droit syndical 26 février 2010
- Accord salarial 2010 26 février 2010
- Accord cadre mondial sur la responsabilité sociale de PSA Peugeot Citroën 20 mai 2010
- Accord cadre sur la participation, l'intéressement et l'épargne salariale du groupe PSA Peugeot Citroën 26 mai 2010
- Accord de participation du groupe PSA Peugeot Citroën 26 mai 2010
- Accord d'intéressement du groupe PSA Peugeot Citroën 26 mai 2010
- Accord sur la durée effective, l'organisation du temps de travail et les congés pour l'année 2011 20 décembre 2010

622	PROCEDURE D'ACCUEIL	ANNEXE 4 – 2010 1/1
------------	----------------------------	------------------------

Le processus « Organiser le parcours d'intégration du nouvel embauché (France) » a pour finalité de garantir un socle de connaissances commun à tout nouveau salarié selon sa catégorie professionnelle, la nature de son contrat de travail, son métier et son âge au moment de son arrivée dans le groupe.

Populations OUVRIER/EMPLOYE

- Accueil réalisé par le site d'accueil avec remise du livret d'accueil Groupe
- Coursus d'intégration métier piloté par le hiérarchique du nouvel arrivant
- Tutorat

Populations IC > 30 ans / TAM Mise en œuvre en octobre 2010

- accueil réalisé par le site d'accueil et par le Gestionnaire RH avec remise du livret d'accueil Groupe
- Coursus d'intégration métier piloté par le hiérarchique du nouvel arrivant
- Coursus d'intégration groupe délivré par le service Formation

Le cursus d'intégration groupe délivré par le service Formation dans les 6 mois après l'entrée dans le Groupe pour les IC et TAM comprend les points suivants :

- Présentation de l'environnement automobile et des principales fonctions du groupe sur base e-learning
- Formation au Système de Management de la Sécurité et la Santé au Travail (SMST) e-learning
- Sensibilisation au bien-être au travail, e-learning
- Sensibilisation au PSA Excellence System (PES) e-learning
- Sensibilisation à la qualité
- Circuit de visites (adapter suivant les possibilités de chaque région) d'une Unité Terminale, d'un point de vente et d'un centre technique (1/2 journée par visite).

Populations IC < 30 ans Mise en œuvre en octobre 2010

- Stages usine de 4 semaines et tutorat

623	PROCEDURES D'INFORMATION ASCENDANTE OU DESCENDANTE ET NIVEAU	ANNEXE 5 – 2010 1/2
------------	-------------------------------------------------------------------------	------------------------

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

1 – INFORMATION HIERARCHIQUE

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

2 – INFORMATION GENERALE

L'information générale prend dans notre Société 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 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 d'information et de ses centres d'intérêt. Près de 50 000 collaborateurs utilisent chaque jour le Portail Groupe.

LES PUBLICATIONS

En 2010, 4 numéros du magazine Planète ont été publiés à 60 000 exemplaires. Le magazine est diffusé en 5 langues : français, anglais, argentin, espagnol et brésilien.

623	<p align="center">PROCEDURES D'INFORMATION ASCENDANTE OU DESCENDANTE ET NIVEAU</p>	ANNEXE 5 – 2010 2/2
-----	-----------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------

COMMUNICATION MANAGERIALE

En 2010, des rencontres des cadres dirigeants et cadres supérieurs, présidées par Philippe Varin, sont préparées par la Direction de la Communication.

Chaque mois sont diffusés les communiqués de presse ainsi qu'un document « Point Com » destiné aux managers pour animer leur réunion d'équipe 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 amphes, 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 amphes sont organisés par métier au niveau des grandes directions : amphi DPSA, amphi DA ...

624	SYSTEMES D'ENTRETIENS INDIVIDUELS	ANNEXE 6 – 2010 1/1
-----	-----------------------------------	------------------------

L'Entretien individuel est au centre de la politique de développement des ressources humaines de PSA : « tout collaborateur bénéficie d'un entretien individuel annuel avec son manager ».

Levier majeur du développement professionnel de tous les collaborateurs du groupe, il permet à chacun de situer sa contribution sur l'année passée, disposer d'objectifs clairs pour l'année à venir ainsi que des moyens de progresser, construire un projet professionnel motivant.

L'entretien individuel a lieu chaque année en face à face entre le collaborateur et son manager, dont la politique de développement des ressources humaines du groupe précise qu'il est le premier responsable du développement de son équipe. L'entretien est construit autour de 4 parties :

- Evaluation des résultats de l'année précédente,
- Perspectives d'évolution professionnelle,
- Fixation des objectifs de l'année,
- Plan de développement des compétences techniques et comportementales.

Pour les **Employés, les Opérateurs Polyvalents d'UEP et Ouvriers Professionnels**, l'évaluation porte sur les compétences exercées issues des référentiels métiers et les objectifs annuels.

Pour les **Cadres et les TAM**, l'évaluation porte sur la maîtrise de la fonction, des comportements et l'atteinte d'objectifs annuels.

Le plan de développement des compétences vise à aider le collaborateur à progresser dans sa fonction, à atteindre ses objectifs et à préparer une évolution professionnelle. Il comprend notamment des actions de formation, de mise en situation ou de tutorat. Les actions sont précises, inscrites dans le temps, afin de pouvoir être suivies. Elles reposent notamment sur l'offre de formation de l'Université Groupe PSA.

En 2010, le Groupe a déployé à l'échelle mondiale un programme d'accompagnement à l'entretien individuel comprenant la formation de l'ensemble des managers et la mise à disposition des collaborateurs d'un e-learning visant à optimiser la préparation et la réalisation de l'entretien.