

**BILAN SOCIAL**

ANNEE 2011

**I. EMPLOI**

II. EFFECTIFS		ANNEE 2009				ANNEE 2010				ANNEE 2011			
		CADRES	ETAM	OUVRIERS	TOTAL	CADRES	ETAM	OUVRIERS	TOTAL	CADRES	ETAM	OUVRIERS	TOTAL
111	Effectif total au 31.12.	296	49	10	355	297	46	9	352	304	58	10	372
112	Effectif permanent (1)	249	47		296	239	37		276	249	51		300
113	Nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée au 31.12	1		10	11	6		9	15	2		10	12
114	Effectif mensuel moyen de l'année considérée	295	52	7	354	297	47	9	353	301	56	10	367
115	Répartition par sexe de l'effectif total au 31.12												
	- Hommes.....	168	7	4	179	161	8	2	171	166	13	6	185
	- Femmes.....	128	42	6	176	136	38	7	181	138	45	4	187
116	Répartition par âge de l'effectif total au 31.12 (en %)												
	- moins de 25 ans.....				2,53				4,26				4,04
	- de 25 à 34 ans.....				19,72				20,74				18,35
	- de 35 à 44 ans.....				28,73				27,84				27,22
	- de 45 à 54 ans.....				27,32				27,56				30,18
	- 55 ans et plus.....				21,69				19,60				20,21
117	Répartition de l'effectif total au 31.12 selon l'ancienneté (en %)												
	- moins de 5 ans.....				13,80				17,05				18,11
	- de 5 à 10 ans.....				29,30				27,84				23,12
	- de 11 à 15 ans.....				11,27				12,21				11,98
	- de 16 à 20 ans.....				13,80				10,23				6,41
	- de 21 à 25 ans.....				7,89				11,08				18,11
	- de 26 à 30 ans.....				6,20				4,54				4,46
	- 31 ans et plus.....				17,75				17,05				17,83
118	Répartition de l'effectif total au 31.12 selon la nationalité												
	- Français.....	276	49	9	334	276	46	8	330	283	58	9	350
	- Etrangers.....	20	0	1	21	21		1	22	21		1	22
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.....		4	6	10		2	7	9		6	4	10
	- Agents techniques.....		1	1	2		1	1	2		3	2	5
	- Agents administratifs.....		6	41	47		7	37	44		10	43	53
	- CADRES.....		168	128	296		161	136	297		166	138	304

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

		ANNEE 2009			
		CADRES	ETAM	OUVRIERS	TOTAL
<b>12. TRAVAILLEURS EXTERIEURS</b>					
121	Nombre de stagiaires (écoles, universités...)			17	17
122	Nombre moyen mensuel de travailleurs temporaires		3		3
123	Durée moyenne des contrats de travail temporaires (en heures)		544		544

ANNEE 2010			
CADRES	ETAM	OUVRIERS	TOTAL
		25	25
	1		1
	1 028		1 028

ANNEE 2011			
CADRES	ETAM	OUVRIERS	TOTAL
		33	33
	1		1
	296		296

**13. EMBAUCHES AU COURS DE L'ANNEE CONSIDEREE**

131	Nombre d'entrées par contrats à durée indéterminée	43	2		45
	- dont embauches directes en CDI	9			9
	- dont transformations de CDD en CDI				0
	- dont transfert	34	2		36
132	Nombre d'embauches par contrats à durée déterminée	1		10	11
	- dont stagiaires vacances				0
	- dont contrats de professionnalisation				0
133	Nombre d'embauches de travailleurs saisonniers				0
134	Nombre d'embauches de salariés de moins de 25 ans	1		9	10

	57	9		66
	17	1		18
				0
	40	8		48
	5		9	14
				0
				0
				0
	8	9		17

	82	18		100
	25	1		26
	5			5
	52	17		69
	4		11	15
				0
				0
				0
	10			10

**14. DEPARTS**

141	Total des départs	52	7	6	65
	Dont :				
142	Nombre de démissions *	6			6
143	Nombre de licenciements pour cause économique **	6			6
	- dont départs en retraite ou pré-retraite				0
144	Nombre de licenciements pour d'autres causes				0
145	Fin de contrat à durée déterminée	1	1	6	8
146	Départ au cours de la période d'essai				0
147	Mutations dans un autre établissement				0
147 bis	Transferts dans une autre société	26	3		29
148	Départs volontaires en retraite et pré-retraite ***	13	3		16
149	Autres départs				0
	- dont décès				0

	54	10	9	73
	17	1		18
	5	3		8
				0
	1	2		3
			9	9
	1			1
				0
	25	4		29
	3			3
				0
	2			2

	65	5	10	80
	8			8
				0
				0
	3			3
	3		10	13
				0
				0
	46	4		50
	5	1		6
				0
				0

\* : 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).

\*\* : 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 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)

		ANNEE 2009				ANNEE 2010				ANNEE 2011			
		CADRES	ETAM	OUVRIERS	TOTAL	CADRES	ETAM	OUVRIERS	TOTAL	CADRES	ETAM	OUVRIERS	TOTAL
<b>151</b>	Nombre de salariés mis en chômage partiel pendant l'année considérée	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>152</b>	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**

<b>161</b>	Nombre d'handicapés au 31/12 de l'année considérée	.....	.....	.....	8	.....	.....	.....	8	.....	.....	.....	7,00
<b>162</b>	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 \***

<b>171</b>	Nombre d'heures d'absences (hors congés)	4,71%	8,06%	33,89%	5,81%	5,52%	6,84%	29,67%	6,42%	5,07%	3,46%	31,53%	5,52%
	Nombre d'heures théoriques travaillées												
<b>172</b>	Nombre d'heures d'absences pour maladie	8 389	2 383	176	10 948	11 954	906	110	12 970	9 086	3 065	117	12 269
<b>173</b>	Répartition de la maladie selon la durée de l'absence :												
	- jusqu'à 3 jours.....	36,92%	35,71%	50,00%	37,37%	40,50%	29,41%	80,00%	69,57%	39,10%	20,00%	33,34%	34,00%
	- de 4 jours à 1 semaine.....	24,62%	28,57%	50,00%	27,27%	21,62%	41,18%		23,96%	29,00%	32,00%	33,33%	30,00%
	- de plus de 1 à 2 semaines.....	16,92%	14,29%		15,15%	9,46%	17,65%	20,00%	11,46%	11,60%	8,00%	33,33%	11,35%
	- de plus de 2 semaines à 1 mois.....	16,92%	7,14%		13,13%	12,16%	11,76%		11,46%	8,70%	24,00%		12,35%
	- plus d'un mois.....	4,62%	14,29%		7,07%	16,22%			12,50%	11,60%	16,00%		12,30%
<b>174</b>	Nombre d'heures d'absence pour accidents de trajet et de travail	44			44	125	425		550	29			29
<b>175</b>	Nombre d'heures d'absence pour maternité	3 901	2 339		6 240	6 226	660		6 886	6 460	308		6 768
<b>176</b>	Nombre d'heures d'absence pour congés autorisés	1 231	462	4 415	6 108	1 459	351	5 480	7 290	1 356	235	5 229	6 820
<b>177</b>	Nombre d'heures d'absence imputables à d'autres causes	12 489	2 466	144	15 099	10 585	3 725	205	14 516	10 142	37	183	10 362

\* 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

<b>II . CHARGES ACCESSOIRES</b>
---------------------------------

<b>21. MONTANT DES REMUNERATIONS en €</b>		ANNEE 2009		ANNEE 2010		ANNEE 2011	
		HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES
211	Masse salariale annuelle totale (hors stag.ecoles)						
	- OUVRIERS	73 128	73 618	107 677	108 239	129 165	128 599
	- Agents techniques.....	39 919	20 388	39 802	18 902	111 138	56 458
	- Agents administratifs.....	252 874	1 417 969	281 727	1 326 181	406 668	1 454 267
	- CADRES.....	25 468 405	8 461 772	22 872 661	8 450 630	24 881 377	8 895 131
212	Rémunérations mensuelles moyennes						
	- OUVRIERS.....	-----	-----	-----	-----	-----	-----
	- Agents professionnels de fabrication.....	-----	-----	-----	-----	-----	-----
	- Agents techniques.....	*	*	*	*	*	*
	- Agents administratifs.....	*	2 948	*	2 990	3 286	3 083
	- CADRES.....	11 126	5 497	11 025	5 436	14 972	6 156
* Chiffre non communiqué, effectif permanent inférieur à 10.							
212b	Part des primes à périodicité non mensuelle dans la déclaration des salaires (% de la masse salariale annuelle)						
	- OUVRIERS.....	-----	-----	-----	-----	-----	-----
	- Agents techniques.....	*	*	*	*	*	*
	- Agents administratifs.....	*	8,22%	*	8,10%	*	8,06%
	- CADRES.....	0,00%	0,00%	0,01%	0,05%	0,01%	0,05%

		ANNEE 2009	ANNEE 2010	ANNEE 2011	
213	Grille des rémunérations				
		inférieur à 21 000 €	0,00%	0,00%	0,00%
		de 21 000 à 23 999 €	0,00%	0,00%	0,00%
		de 24 000 à 26 999 €	0,00%	0,43%	0,79%
		de 27 000 à 29 999 €	1,12%	0,43%	0,79%
		de 30 000 à 32 999 €	3,71%	3,00%	3,17%
		33 000 € et plus			
		de 33 000 à 35 999 €	3,71%	3,43%	3,96%
		de 36 000 à 41 999 €	13,75%	12,88%	14,68%
		de 42 000 à 47 999 €	15,24%	17,17%	13,49%
		de 48 000 à 53 999 €	7,06%	10,30%	11,90%
de 54 000 à 59 999 €	5,95%	6,00%	5,55%		
supérieur ou égal à 60 000 €	40,89%	46,35%	45,63%		

**22. HIERARCHIE DES REMUNERATIONS**

		ANNEE 2009	ANNEE 2010	ANNEE 2011
221	Montant global des 10 rémunérations les plus élevées et€ *	8 230 091	5 940 054	10 849 340
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.

<b>23. MODE DE CALCUL DES REMUNERATIONS</b>		ANNEE 2009
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 2010	
absence de personnel ouvrier	
absence de personnel ouvrier	

ANNEE 2011	
absence de personnel ouvrier	
absence de personnel ouvrier	

<b>24. CHARGES SOCIALES</b>		CADRES	ETAM	OUVRIERS	TOTAL
241	Frais de personnel / Valeur ajoutée	70%			
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.....	.....	.....	.....	42 036

CADRES	ETAM	OUVRIERS	TOTAL
95%			
VOIR ANNEXE 1			
.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	29 516

CADRES	ETAM	OUVRIERS	TOTAL
94%			
VOIR ANNEXE 1			
.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	75 974

<b>25. PARTICIPATION FINANCIERE</b>		CADRES	ETAM	OUVRIERS	TOTAL
251	Montant global de la réserve de participation	.....	.....	.....	31 448 €
252	Montant moyen de participation /salarié bénéficiaire	134	47		120
253	Part du capital détenu par les salariés par un système de participation (participation aux résultats, intéressement,actionnariat,...)	non disponible			0,04%

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

CADRES	ETAM	OUVRIERS	TOTAL
.....	.....	.....	72 390 €
376	107		330
non disponible			0,04%

### III . CONDITIONS D'HYGIENE ET DE SECURITE

		ANNEE 2009				ANNEE 2010				ANNEE 2011			
		CADRES	ETAM	OUVRIERS	TOTAL	CADRES	ETAM	OUVRIERS	TOTAL	CADRES	ETAM	OUVRIERS	TOTAL
<b>31. ACCIDENTS DE TRAVAIL ET DE TRAJET</b>													
311	Taux de fréquence des accidents de travail :												
	- Nombre d'accidents avec arrêt.....	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0
	- Nombre d'heures travaillées.....	510 966	81 815	8 358	601 139	516 896	75 805	12 883	605 584	520 882	79 580	17 534	617 996
	$\frac{\text{Nombre d'accidents avec arrêt} \times 10^6}{\text{Nombre d'heures travaillées}} =$	0,00	0,00	0,00	0,00	1,93	0,00	0,00	1,65	0,00	0,00	0,00	0,00
312	Taux de gravité des accidents de travail :												
	- Nombre de journées perdues.....	0	0	0	0	11	0	0	11	0	0	0	0
	- Nombre d'heures travaillées.....	510 966	81 815	8 358	601 139	516 896	75 805	12 883	605 584	520 882	79 580	17 534	617 996
	$\frac{\text{Nombre de jours d'arrêt} \times 10^3}{\text{Nombre d'heures travaillées}} =$	0,00	0,00	0,00	0,00	0,02	0,00	0,00	0,02	0,00	0,00	0,00	0,00
313	Nombre d'incapacités permanentes (partielles et totales) notifiées à l'établissement au cours de l'année considérée :												
	- Français .....				0				0				0
	- 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)				0		1		1				0
316	Nombre d'accidents dont est victime le personnel temporaire ou de prestation de service				0				0				0
317	Cotisation Sécurité Sociale (Accident Travail)												
	- Montant en euros.....	287 118 euros				289 436 euros				355 975 Euros			
	- Taux en %.....	0,80%				0,83%				0,87%			



<b>32. REPARTITION DES ACCIDENTS</b>		ANNEE 2009	ANNEE 2010	ANNEE 2011
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 dénivellement - Code 02	0	1	0
323	Nombre d'accidents occasionnés par des machines (à l'exception de ceux liés aux risques ci-dessus) Codes 09 à 30	0	0	0
324	Nombre d'accidents de circulation - manutention stockage - Codes 01,03,04 et 06,07,08	1	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)

<b>33. MALADIES PROFESSIONNELLES</b>		ANNEE 2009	ANNEE 2010	ANNEE 2011
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

<b>34. COMITE D'HYGIENE ET DE SECURITE</b>		ANNEE 2009	ANNEE 2010	ANNEE 2011
341	Nombre de réunions des CHSCT	VOIR ANNEXE II	VOIR ANNEXE II	VOIR ANNEXE II

<b>35. DEPENSES EN MATIERES DE SECURITE</b>		ANNEE 2009	ANNEE 2010	ANNEE 2011
351	Effectif formé à la sécurité dans l'année	VOIR ANNEXE II	VOIR ANNEXE II	VOIR ANNEXE II
352	Evaluation budgétaire du programme de sécurité : Frais d'investissement (hors frais d'exploitation)	"	"	"
353	Taux de réalisation du programme présenté l'année précédente	"	"	"

**IV . AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL**

		ANNEE 2009			
		CADRES	ETAM	OUVRIERS	TOTAL
<b>41. DUREE et AMENAGEMENT du TEMPS de TRAVAIL</b>					
411	Somme des heures travaillées durant l'année (1) Horaire hebdomadaire affiché	***	***	***	***
412	Salariés ayant bénéficié d'un repos compensateur - Nombre de jours utilisés : - par le système légal : - par un système conventionnel : (2)	0 0	0 0	0 0	0 0
413	Nombre de salariés bénéficiant d'un système d'horaires individualisés (effectif au 31.12)	0	0	0	0
414	Nombre de salariés occupés à temps partiel : - mi-temps : - autres formes de temps partiel :	2 14	1 9	0 0	3 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)	34,7	37,0	0,0	35,1
417	Nombre de jours fériés payés	8	8	8	8

ANNEE 2010			
CADRES	ETAM	OUVRIERS	TOTAL
***	***	***	***
35	35	35	35
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

ANNEE 2011			
CADRES	ETAM	OUVRIERS	TOTAL
***	***	***	***
35	35	35	35
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
		0	0
17	10	0	27
			(3)
34,4	32,0	0,0	33,9
7	7	7	7

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

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

			0 0
			0
			0 0

			0 0
			0
			0 0

<b>43. CONDITIONS PHYSIQUES DE TRAVAIL</b>		ANNEE 2009	ANNEE 2010	ANNEE 2011
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

<b>44. TRANSFORMATION DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL</b>		ANNEE 2009	ANNEE 2010	ANNEE 2011
441	Nombre d'expériences de transformation de l'organisation du travail améliorant son contenu;personnes concernées	0	0	0

<b>45. DEPENSES D'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL</b>		ANNEE 2009	ANNEE 2010	ANNEE 2011
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	-	-	-

<b>46. MEDECINE DU TRAVAIL</b>			Travailleurs en horaire continu et semi-continu	Autres travailleurs soumis à surveillance médicale	Autres	Total
461	Nombre d'examens cliniques	2009		72	160	232
		2010		85	180	265
		2011		39	168	207
462	Nombre d'examens complémentaires	2009		208	324	532
		2010		320	340	660
		2011		117	336	453
463	Part du temps consacré par le médecin du travail à l'analyse et à l'intervention en milieu de travail	2008	.....	.....	.....	30%
		2009	.....	.....	.....	30%
		2011	.....	.....	.....	30%

<b>47. TRAVAILLEURS INAPTES</b>			Travailleurs en horaire continu et semi-continu	Autres travailleurs soumis à surveillance médicale	Autres	Total
471	Nombre de salariés déclarés inaptes définitivement à leur emploi par le médecin du travail	2009	.....	.....	.....	0
		2010	.....	.....	.....	0
		2011	.....	.....	.....	0
472	Nombre de salariés reclassés dans l'entreprise à la suite d'une inaptitude	2009	.....	.....	.....	0
		2010	.....	.....	.....	0
		2011	.....	.....	.....	1

**V . FORMATION**

<b>51. FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE</b>		ANNEE 2009	ANNEE 2010	ANNEE 2011
511	% masse salariale consacré à la formation continue	1,61%	1,76%	2,00%

			Formation interne	Versement à des organismes paritaires	Versement auprès d'organismes agréés	Versement auprès d'organismes agréés	Trésor et autres	TOTAL
512	Montant consacré à la formation continue	2009	119 126	300 468	71 945	71 945	0	575 858
		2010	198 580	278 071	67 375	67 375	0	412 821
		2011	355 410	342 850	51 790	82 986	0	477 626

			CADRES		ETAM		OUVRIERS		TOTAL		
			HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE
513	Nombre de stagiaires	2009	84	91	3	20	0	0	87	111	198
		2010	197	158	3	12	0	0	200	170	370
		2011	128	111	3	21	0	0	131	134	265
514	Nombre d'heures de stage	2009	Non rémun.	0	0	0	0	0	0	0	0
			Rémunér.	2 089	181	0	0	2 270			
		2010	Non rémun.	0	0	0	0	0	0		
			Rémunér.	3 304	130	0	0	3 434			
		2011	Non rémun.	0	0	0	0	0	0		
			Rémunér.	7 966	215	0	0	8 181			

			Adaptation	Développement des compétences	Développement des compétences en vue d'une promotion
515	Décomposition par type de stage	2009	776	0	0
		2010	960	48	0
		2011	6 761	1 385	35

<b>52. CONGE FORMATION</b>		ANNEE 2009	ANNEE 2010	ANNEE 2011
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	0	0
523	Nombre de congés formation différés	0	0	0

<b>53. APPRENTISSAGE</b>		ANNEE 2009	ANNEE 2010	ANNEE 2011
531	Nombre de contrats d'apprentissage conclus dans l'année	10	9	10

**VI. RELATIONS PROFESSIONNELLES**

		ANNEE 2009				ANNEE 2010				ANNEE 2011			
		D.P.	C.E.	D.S.	COMMISSIONS SPECIALISEES	D.P.	C.E.	D.S.	COMMISSIONS SPECIALISEES	D.P.	C.E.	D.S.	COMMISSIONS SPECIALISEES
<b>61. REPRESENTANTS DU PERSONNEL</b>													
611	Participation aux élections 1er collège..... 2ème collège..... 3ème collège.....	-	- 74,31% 89,58%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
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	17	12	12	13	18	13	12	16	17	28
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**

<b>71. OEUVRES SOCIALES ET AUTRES</b>		<b>ANNEE 2009</b>	<b>ANNEE 2010</b>	<b>ANNEE 2011</b>
<b>711</b>	Dépenses relatives aux conditions de vie relevant de l'Entreprise en € :			
	- LOGEMENT (1)	154 256	180 788	204 214
	- TRANSPORT (2)	932 315	862 235	1 062 814
	- 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			
<b>712</b>	Versement au C.E. **			
	- % de la masse salariale	0,92%	0,92%	0,92%
	- montant total des versements en €	347 264	322 094	392 574

(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**

<b>721</b>	Coût pour l'entreprise des prestations complémentaires maladie,décès, en €(*)	4 634 107	4 285 605	5 235 113
<b>722</b>	Coût pour l'entreprise des prestations complémentaires vieillesse, en €(**)	6 218 954	7 127 703	7 840 835

(\*) 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.

<b>241</b>	<b>AVANTAGES SOCIAUX</b>	ANNEXE 1 – 2011 1/17
------------	--------------------------	-------------------------

	<b>INGENIEURS ET CADRES</b>	<b>E.T.A.M</b>	<b>OUVRIERS</b>
<b>I.GARANTIES</b>			
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
<b>II. CONGES</b>			
Congés payés	CONVENTION COLLECTIVE ET ACCORDS COLLECTIFS		
Congés pour événements exceptionnels	X	X	X
Congés d'ancienneté	X	X	X

<b>241</b>	<b>AVANTAGES SOCIAUX</b>	ANNEXE 1 – 2011 2/17
------------	--------------------------	-------------------------

<b>III. AVANTAGES FINANCIERS</b>			
13 <sup>e</sup> 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		

<b>IV. PREVOYANCE COMPLEMENTAIRE</b>			
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 incrémentés 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 chômée.

241	AVANTAGES SOCIAUX	ANNEXE 1 – 2011 5/17
-----	-------------------	-------------------------

## 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, d'un beau-fils ou d'une belle-fille :   | <b>3 jours</b> |
| . Décès du frère ou de la sœur, d'un beau-parent, d'un grand-parent, d'un petit-enfant :   | <b>2 jours</b> |
| . 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 : | <b>1 jour</b>  |

#### Autres événements :

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

#### Evénements enfants malades :

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

- 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 – 2011 7/17
-----	-------------------	-------------------------

### **III. AVANTAGES FINANCIERS**

- **PRIMES DE VACANCES ET DE FIN D'ANNEE – 13<sup>e</sup> MOIS :**

Pour les ouvriers et ETAM :

Périodes de référence : 1<sup>er</sup> janvier au 30 juin – 1<sup>er</sup> 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<sup>e</sup> 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<sup>er</sup> juillet 2002.

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

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

241	AVANTAGES SOCIAUX	ANNEXE 1 – 2011 8/17
-----	-------------------	-------------------------

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

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

Les droits sont acquis définitivement.

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

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

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

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

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

241	AVANTAGES SOCIAUX	ANNEXE 1 – 2011 9/17
-----	-------------------	-------------------------

- **MEDAILLES DU TRAVAIL :**

Gratifications :

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

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

A compter de la 3<sup>e</sup> 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<sup>er</sup> 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 RENTREE :**

La prime de rentrée 2011 est versée mensuellement à raison de 15,30 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 2011).

- **INTERESSEMENT** (accord du 26 mai 2010 modifié par avenant du 6 juin 2011) :

L'accord d'intéressement signé le 26 mai 2010 prend effet au 1<sup>er</sup> janvier 2010 pour une période de 3 ans et couvre les exercices 2010, 2011 et 2012. Il a été modifié par un avenant signé le 6 juin 2011 qui couvre les exercices 2011 et 2012.

Pour les exercices 2011 et 2012, l'intéressement est constitué d'un montant cible correspondant à 2 % du total des salaires annuels bruts tels que pris en compte pour la répartition entre les bénéficiaires, et d'un montant complémentaire égal à 4 % du Résultats Opérationnel courant (division automobile, sociétés de financement et PMTC) moins la participation (cette formule ne s'applique pas si la participation est supérieure à 4 % du ROC).

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'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 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 2011).

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<sup>er</sup> janvier 2004 modifié par avenant entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> 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 2011, 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 2000 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 millions d'euros en 2011).

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 2011).

241	AVANTAGES SOCIAUX	ANNEXE 1 – 2011 14/17
-----	-------------------	--------------------------

**IV. PREVOYANCE COMPLEMENTAIRE (accord du 3 février 2009, applicable au 1<sup>er</sup> 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<sup>e</sup> 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<sup>ère</sup>, 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> 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<sup>ère</sup> catégorie** : versement d'une rente égale à 45 % du salaire (TA – TB – TC) sous déduction de la pension de Sécurité sociale
- **Invalidité 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> 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<sup>ère</sup> catégorie** : versement d'une rente égale à 45 % du revenu de remplacement sous déduction de la pension de Sécurité sociale
- **Invalidité 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> 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	<b>AVANTAGES SOCIAUX</b>	ANNEXE 1 – 2011 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.

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

- **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<sup>e</sup> anniversaire : 10% du salaire annuel brut (dans la limite de TA TB) par an et par enfant à charge
- Enfant du 11<sup>e</sup> au 18<sup>e</sup> anniversaire : 15% du salaire annuel brut (dans la limite de TA TB) par an et par enfant à charge
- Enfant du 18<sup>e</sup> au 26<sup>e</sup> 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.

441	<b>EXPERIENCES DE TRANSFORMATION DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL AMELIORANT SON CONTENU</b>	ANNEXE 2 – 2011 1/
-----	--	-----------------------



**2009 :**

- Accord d'entreprise sur le développement et l'évolution professionnels des Etam ..... 16 janvier 2009
- Accord d'entreprise relatif au régime de prévoyance des sociétés Peugeot S.A. et Peugeot Citroën Automobiles S.A. .... 3 février 2009
- Avenant n°4 à l'accord relatif à la couverture complémentaire maladie obligatoire des cadres ..... 10 avril 2009
- Accord sur la formation professionnelle et l'indemnisation durant les périodes chômées ..... 10 avril 2009
- Accord relatif à la mise en œuvre de la convention « Activité Partielle de Longue Durée » ..... 7 septembre 2009
- Accord sur le dispositif d'évaluation et de prévention du stress professionnel ..... 12 octobre 2009
- Accord d'entreprise portant sur la durée effective, l'organisation du temps de travail et les congés ..... 15 décembre 2009
- Accord sur l'exercice du droit syndical ..... 22 décembre 2009
- Avenant à l'accord sur l'exercice du droit syndical ..... 23 décembre 2009

**ACCORDS D'ENTREPRISE PEUGEOT SA SIGNES EN 2009**

- Accord d'entreprise relatif au régime de prévoyance des Sociétés Peugeot S.A. et Peugeot Citroën Automobiles S.A. signé le 23 février 2009 par la CFE/CGC
- Accord d'entreprise sur le développement et l'évolution professionnels des ETAM signé le 27 février 2009 par la CFE/CGC
- Procès-verbal de désaccord sur les salaires 2009 signé le 7 avril 2009 par la CFE/CGC
- Avenant n° 4 à l'accord relatif à la couverture complémentaire maladie obligatoire des cadres signé le 30 avril 2009 par la CFE/CGC
- Accord en faveur de l'emploi et de la motivation des seniors signé le 23 décembre 2009 par la CFE/CGC

<b>614</b>	<b>DATES DE SIGNATURE ET OBJETS DES ACCORDS SIGNES DANS L'ENTREPRISE PENDANT L'ANNEE CONSIDEREE</b>	ANNEXE 3 – 2011 2/5
------------	---	------------------------

**2010 :**

- Accord en faveur de l'emploi et de la motivation des seniors 12 janvier 2010
- Avenant à l'accord sur l'exercice du droit syndical 20 janvier 2010
- Avenant sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences « Nouvelle Dynamique de l'Emploi et des Compétences » 20 avril 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 d'entreprise relatif à l'harmonisation des primes et indemnités appliquées aux horaires dits « permanents » 16 juin 2010
- Accord relatif au repos hebdomadaire le dimanche 2 juillet 2010
- Accord d'entreprise relatif à la création d'un compte personnel à l'usage des salariés en équipe qui passent en horaire de journée 28 juillet 2010
- Accord relatif à l'emploi et à la flexibilité dans les sites industriels 11 octobre 2010
- Accord d'entreprise portant sur la durée effective, l'organisation du temps de travail et les congés 14 décembre 2010
- Accord d'entreprise sur l'organisation du vote électronique dans les sites tertiaires et de recherche et de développement 22 décembre 2010
- Avenant à l'accord sur la formation professionnelle et l'indemnisation durant les périodes chômées 22 décembre 2010

614	<b>DATES DE SIGNATURE ET OBJETS DES ACCORDS SIGNES DANS L'ENTREPRISE PENDANT L'ANNEE CONSIDEREE</b>	ANNEXE 3 – 2011 3/5
-----	---	------------------------

ACCORDS D'ENTREPRISE PEUGEOT SA SIGNES EN 2010

- ◆ **Accord sur la durée effective, l'organisation du temps de travail et les congés pour l'année 2010**  
*Signé le 29 janvier 2010 par la CFE/CGC*
  
- ◆ **Accord sur l'exercice du droit syndical**  
*Signé le 26 février 2010 par la CFE/CGC*
  
- ◆ **Accord salarial 2010**  
*Signé le 26 février 2010 par la CFE/CGC*
  
- ◆ **Accord cadre sur la participation, l'intéressement et l'épargne salariale du groupe PSA Peugeot Citroën**  
*Signé le 26 mai 2010 par la CFE/CGC*
  
- ◆ **Accord de participation du groupe PSA Peugeot Citroën**  
*Signé le 26 mai 2010 par la CFE/CGC*
  
- ◆ **Accord d'intéressement du groupe PSA Peugeot Citroën**  
*Signé le 26 mai 2010 par la CFE/CGC*
  
- ◆ **Règlement du Plan d'Epargne d'Entreprise du groupe PSA Peugeot Citroën**  
*Signé le 04 juin 2010 par Monsieur Varin*
  
- ◆ **Accord sur la durée effective, l'organisation du temps de travail et les congés pour l'année 2011**  
*Signé le 20 décembre 2010 par la CFE/CGC*

<b>614</b>	<b>DATES DE SIGNATURE ET OBJETS DES ACCORDS SIGNES DANS L'ENTREPRISE PENDANT L'ANNEE CONSIDEREE</b>	ANNEXE 4 – 2011 4/5
------------	---	------------------------

**2011 :**

- Accord d'entreprise relatif au développement de l'emploi féminin et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 18 février 2011
- Accord sur l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées 24 février 2011
- Accord salarial 2011 28 février 2011
- Avenant 2011 à l'accord d'intéressement du Groupe PSA Peugeot Citroën 6 juin 2011
- Accord relatif au fonctionnement des associations sportives et culturelles et aux processus de labellisation de la gestion des Comités d'Etablissement 8 juillet 2011
- Protocole d'accord sur la composition du Comité Central d'Entreprise de la société Peugeot Citroën Automobiles SA 19 juillet 2011
- Accord collectif instituant une garantie complémentaire de remboursement des frais de santé aux salariés du Groupe PSA Peugeot Citroën 25 novembre 2011
- Accord d'entreprise relatif à la diversité et la cohésion sociale dans l'entreprise 29 novembre 2011
- Accord d'entreprise portant sur la durée effective, l'organisation du temps de travail et les congés 13 décembre 2011
- Avenant n°3 à l'accord sur la mise en place d'un nouveau régime de retraite à cotisations définies 22 décembre 2011

614	<b>DATES DE SIGNATURE ET OBJETS DES ACCORDS SIGNES DANS L'ENTREPRISE PENDANT L'ANNEE CONSIDEREE</b>	ANNEXE 4 – 2011 5/5
-----	---	------------------------

ACCORDS D'ENTREPRISE PEUGEOT SA SIGNES EN 2011

- ◆ **Accord salarial 2011**  
*Signé le 18 mars 2011 par la CFE-CGC*
  
- ◆ **Accord d'adhésion à l'accord du 24 février 2011 relatif à l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées**  
*Signé le 11 avril 2011 par la CFE-CGC*
  
- ◆ **Avenant 2011 à l'accord d'intéressement du Groupe PSA Peugeot Citroën**  
*Signé le 6 juin 2011 par la CFE-CGC*
  
- ◆ **Avenant n° 3 à l'accord sur la mise en place d'un nouveau régime de retraite à cotisations définies**  
*Signé le 22 décembre 2011 par la CFE-CGC*
  
- ◆ **Accord sur la durée effective, l'organisation du temps de travail et les congés pour l'année 2012**  
*Signé le 22 décembre 2011 par la CFE-CGC*
  
- ◆ **Accord sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences « Nouvelle Dynamique de l'Emploi et des Compétences »**  
*Signé le 22 décembre 2011 par la CFE-CGC*

<b>622</b>	<b>PROCEDURE D'ACCUEIL</b>	ANNEXE 4 – 2011 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

<b>623</b>	<b>PROCEDURES D'INFORMATION ASCENDANTE OU DESCENDANTE ET NIVEAU</b>	ANNEXE 5 – 2011 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 régulièrement des informations sur le Groupe et les Marques à ses 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 qui ont accès au site intranet de Communication du Groupe (Comm'net), aux sites intranet des marques Peugeot et Citroën, au Portail Groupe.

#### **LES PUBLICATIONS**

En 2011, 3 numéros du magazine Planète ont été publiés à 60 000 exemplaires. Le magazine est diffusé en 5 langues : français, anglais, argentin, espagnol et brésilien.

## JOURNAUX DE SITE

Certains sites du Groupe disposent d'un journal de site, destiné à tout le personnel selon une périodicité variable. Le tirage correspond généralement à l'effectif du site.

## COMMUNICATION MANAGERIALE

En 2011, des rencontres des cadres dirigeants et des vidéotchats cadres supérieurs, présidées par Philippe Varin, ont été réalisés 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 leurs réunions d'équipes sur l'actualité du Groupe.

Les salariés des sites de production organisés en UEP bénéficient chaque mois 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 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.



L'Entretien individuel annuel 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, de disposer d'objectifs clairs pour l'année à venir ainsi que des moyens de progresser, construire un projet professionnel motivant.

L'entretien individuel annuel a lieu chaque année en face à face entre le collaborateur et son manager. 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 personnel.

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

Pour les Cadres et les TAM, l'évaluation porte sur la Maîtrise Globale de la Fonction (maîtrises technique et comportementale) et sur l'atteinte des Objectifs Annuels de Performance.

Le plan de développement personnel 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 et de mise en situation. Les actions sont précises, inscrites dans le temps, afin de pouvoir être suivies.

Cette année encore, le Groupe a déployé à l'échelle mondiale un programme d'accompagnement à l'entretien individuel annuel. Ce programme a été construit autour de la formation de l'ensemble des HRBP et managers et de la mise à disposition pour les collaborateurs d'outils pédagogiques tels que des e-learning et vidéos.