

BILAN SOCIAL

ANNEE 2013

I. EMPLOI

- 1 -

II. EFFECTIFS		ANNEE 2011				ANNEE 2012				ANNEE 2013			
		CADRES	ETAM	OUVRIERS *	TOTAL	CADRES	ETAM	OUVRIERS *	TOTAL	CADRES	ETAM	OUVRIERS *	TOTAL
111	Effectif total au 31.12.	304	58	10	372	292	52	7	351	286	47	1	334
112	Effectif permanent (1)	249	51		300	251	46		297	243	45	-	288
113	Nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée au 31.12	2		10	12	1		7	8	1	-	1	2
114	Effectif mensuel moyen de l'année considérée	301	56	10	367	296	53	9	358	276	46	4	326
115	Répartition par sexe de l'effectif total au 31.12												
	- Hommes.....	166	13	6	185	159	11	4	174	161	10	-	171
	- Femmes.....	138	45	4	187	133	41	3	177	125	37	1	163
116	Répartition par âge de l'effectif total au 31.12 (en %)												
	- moins de 25 ans.....				4,04				2,50				1,20
	- de 25 à 34 ans.....				18,35				14,80				11,70
	- de 35 à 44 ans.....				27,22				31,35				29,70
	- de 45 à 54 ans.....				30,18				31,10				34,20
	- 55 ans et plus.....				20,21				20,25				23,20
117	Répartition de l'effectif total au 31.12 selon l'ancienneté (en %)												
	- moins de 5 ans.....				18,11				19,40				17,10
	- de 5 à 10 ans.....				23,12				16,50				12,30
	- de 11 à 15 ans.....				11,98				15,40				16,10
	- de 16 à 20 ans.....				6,41				8,30				7,50
	- de 21 à 25 ans.....				18,11				18,20				20,00
	- de 26 à 30 ans.....				4,46				5,70				8,70
	- 31 ans et plus.....				17,83				16,50				18,30
118	Répartition de l'effectif total au 31.12 selon la nationalité												
	- Français.....	283	58	9	350	275	52	6	333	267	47	-	314
	- Etrangers.....	21		1	22	17		1	18	19	-	1	20
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.....		6	4	10		4	3	7		-	1	1
	- Agents techniques.....		3	2	5		3	2	5		2	1	3
	- Agents administratifs.....		10	43	53		8	39	47		8	36	44
	- CADRES.....		166	138	304		159	133	292		161	125	286

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

* Ne concerne que des apprentis sous statut Ouvrier

		ANNEE 2011				ANNEE 2012				ANNEE 2013			
		CADRES	ETAM	OUVRIERS	TOTAL	CADRES	ETAM	OUVRIERS	TOTAL	CADRES	ETAM	OUVRIERS	TOTAL
12. TRAVAILLEURS EXTERIEURS													
121	Nombre de stagiaires (écoles, universités...)	-	-	33	33	-	-	20	20	-	-	5	5
122	Nombre moyen mensuel de travailleurs temporaires	-	1	-	1	-	1	-	1	-	-	-	-
123	Durée moyenne des contrats de travail temporaires (en heures)	-	296	-	296	-	389	-	389	-	-	-	-

13. EMBAUCHES AU COURS DE L'ANNEE CONSIDEREE

131	Nombre d'entrées par contrats à durée indéterminée	82	18	-	100	53	6	0	59	44	1	0	45
	- dont embauches directes en CDI	25	1	-	26	12	2	-	14	3	-	-	3
	- dont transformations de CDD en CDI	5	-	-	5	1	-	-	1	-	-	-	-
	- dont transfert	52	17	-	69	40	4	-	44	41	1	-	42
132	Nombre d'embauches par contrats à durée déterminée	4	-	11	15	1	-	7	8	1	-	1	2
	- dont stagiaires vacances	-	-	-	0	-	-	-	0	-	-	-	-
	- dont contrats de professionnalisation	-	-	-	0	-	-	-	0	-	-	-	-
133	Nombre d'embauches de travailleurs saisonniers	-	-	-	0	-	-	-	0	-	-	-	-
134	Nombre d'embauches de salariés de moins de 25 ans	10	-	-	10	2	-	-	2	-	-	-	-

14. DEPARTS

141	Total des départs	65	5	10	80	65	10	10	85	51	6	7	64
	Dont :												
142	Nombre de démissions	8			8	6	1		7	5	-	-	5
143	Nombre de licenciements pour cause économique				0				0	7	-	-	7
	- dont départs en retraite ou pré-retraite				0				0				0
144	Nombre de licenciements pour d'autres causes	3			3	1			1	3	1	-	4
145	Fin de contrat à durée déterminée	3		10	13	1		10	11	1	-	7	8
146	Départ au cours de la période d'essai				0	3			3	-	1	-	-
147	Mutations dans un autre établissement				0				0	-	-	-	-
147 bis	Transferts dans une autre société	46	4		50	46	9		55	27	3	-	30
148	Départs volontaires en retraite et pré-retraite	5	1		6	7			7	8	-	-	8
149	Autres départs				0	1			1				
	- dont décès				0				0	-	1	-	1

		ANNEE 2011				ANNEE 2012				ANNEE 2013			
		CADRES	ETAM	OUVRIERS *	TOTAL	CADRES	ETAM	OUVRIERS *	TOTAL	CADRES	ETAM	OUVRIERS *	TOTAL
15. CHOMAGE													
151	Nombre de salariés mis en chômage partiel pendant l'année considérée	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
152	Nombre total d'heures de chômage partiel pendant l'année considérée :												
	- indemnisées.....	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	- non indemnisées.....	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

16. HANDICAPES

161	Nombre d'handicapés au 31/12 de l'année considérée	7	6	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	0	0

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

17. ABSENTEISME (1)

171	Nombre d'heures d'absences (hors congés) ----- Nombre d'heures théoriques travaillées	5,07%	3,46%	31,53%	5,52%	4,64%	3,33%	29,09%	5,00%	4,70%	5,09%	21,33%	4,99%
172	Nombre d'heures d'absences pour maladie	9 086	3 065	117	12 269	11 534	2 479	22	14 034	12 443	3 681	110	16 234
173	Répartition de la maladie selon la durée de l'absence :												
	- jusqu'à 3 jours.....	39,10%	20,00%	33,34%	34,00%	34,33%	27,27%	100,00%	34,07%	34,94%	33,33%	-	33,93%
	- de 4 jours à 1 semaine.....	29,00%	32,00%	33,33%	30,00%	26,87%	40,91%	-	29,67%	27,71%	22,22%	50,00%	26,79%
	- de plus de 1 à 2 semaines.....	11,60%	8,00%	33,33%	11,35%	17,91%	18,18%	-	17,58%	15,66%	14,81%	50,00%	16,07%
	- de plus de 2 semaines à 1 mois.....	8,70%	24,00%	-	12,35%	8,96%	9,09%	-	8,79%	6,02%	11,11%	-	7,14%
	- plus d'un mois.....	11,60%	16,00%	-	12,30%	11,94%	4,55%	-	9,89%	15,66%	18,52%	-	16,07%
174	Nombre d'heures d'absence pour accidents de trajet et de travail	29	-	-	29	366	-	-	366	381	191	-	572
175	Nombre d'heures d'absence pour maternité	6 460	308	-	6 768	3 270	521	-	3 791	2 801	-	-	2 801
176	Nombre d'heures d'absence pour congés autorisés	1 356	235	5 229	6 820	909	168	4 250	5 327	961	-	37	998
177	Nombre d'heures d'absence imputables à d'autres causes	10 142	37	183	10 362	8 728	22	-	8 750	8 624	322,0	-	8 946

(1) 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

* Ne concerne que des apprentis sous statut Ouvrier

II . CHARGES ACCESSOIRES

21.	MONTANT DES REMUNERATIONS en €	ANNEE 2011		ANNEE 2012		ANNEE 2013	
		HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES
211	Masse salariale annuelle totale (hors stag.ecoles)						
	- OUVRIERS.....	129 165	128 599	100 318	88 239	36 596	28 351
	- Agents techniques.....	111 138	56 458	113 300	46 738	112 250	35 083
	- Agents administratifs.....	406 668	1 454 267	357 236	1 416 016	347 826	1 378 805
	- CADRES.....	24 881 377	8 895 131	24 180 963	9 130 191	23 180 356	8 592 099
211 bis	Rémunérations mensuelles moyennes						
	- OUVRIERS.....	-----	-----	-----	-----	-----	-----
	- Agents professionnels de fabrication.....	-----	-----	-----	-----	-----	-----
	- Agents techniques.....	*	*	*	*	*	*
	- Agents administratifs.....	3 286	3 083	3 445	3 119	3 485	3 184
- CADRES (Y.C Comptes particuliers).....	14 972	6 156	11 501	5 848	11 091	5 728	
* 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.....	*	8,06%	*	7,89%	*	7,84%
	- CADRES.....	0,01%	0,05%	0,02%	0,04%	0,01%	0,04%

		ANNEE 2011	ANNEE 2012	ANNEE 2013
213	Grille des rémunérations			
	inférieur à 21 000 €	0,00%	0,78%	0,40%
	de 21 000 à 23 999 €	0,00%	0,00%	0,00%
	de 24 000 à 26 999 €	0,79%	0,00%	0,00%
	de 27 000 à 29 999 €	0,79%	0,78%	0,40%
	de 30 000 à 32 999 €	3,17%	0,78%	1,99%
	de 33 000 à 35 999 €	3,96%	5,43%	4,38%
	de 36 000 à 41 999 €	14,68%	12,40%	11,16%
	de 42 000 à 47 999 €	13,49%	12,02%	13,94%
	de 48 000 à 53 999 €	11,90%	12,02%	11,95%
	de 54 000 à 59 999 €	5,55%	9,69%	6,77%
	supérieur ou égal à 60 000 €	45,63%	45,74%	49,00%

22. HIERARCHIE DES REMUNERATIONS

221	Montant global des 10 rémunérations les plus élevées en € (1)	10 849 340	6 464 247	5 826 724
221 bis	Rapport entre la moyenne des rémunérations des ingénieurs et cadres, y compris cadres supérieurs et dirigeants et la moyenne des rémunérations des ouvriers *	*	*	*

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

* Ne concerne que des apprentis sous statut Ouvrier

23. MODE DE CALCUL DES REMUNERATIONS		ANNEE 2011
231	Pourcentage des ouvriers dont le salaire dépend, en tout ou partie, du rendement.	0
232	Pourcentage des ouvriers payés au mois, sur la base de l'horaire affiché.	0

ANNEE 2012	
	0
	0

ANNEE 2013	
	0
	0

24. CHARGES SOCIALES		CADRES	ETAM	OUVRIERS	TOTAL
241 bis	Avantages sociaux dans l'établissement	VOIR ANNEXE 1			
242	Montant des versement effectués à des entreprises extérieures pour mise à la disposition du personnel en €
	- entreprise de travail temporaire.....	75 974

CADRES	ETAM	OUVRIERS	TOTAL
VOIR ANNEXE 1			
.....
.....
.....	54 331

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

25. PARTICIPATION FINANCIERE		CADRES	ETAM	OUVRIERS	TOTAL
251	Montant global de la réserve de participation	72 390 €
252	Montant moyen de participation /salarié bénéficiaire	376	107		330
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
.....	13 307 €
55	20		50
non disponible			0,04%

CADRES	ETAM	OUVRIERS	TOTAL
.....	17014 €
69,21	26,55		62,5
non disponible			0,04%

III . CONDITIONS D'HYGIENE ET DE SECURITE

		ANNEE 2011				ANNEE 2012				ANNEE 2013			
		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.....	520 882	79 580	17 534	617 996	520 231	92 407	11 056	623 694	492 529	82 678	6 902	582 109
	$\frac{\text{Nombre d'accidents avec arrêt} \times 10^6}{\text{Nombre d'heures travaillées}} =$	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2,03	0,00	0,00	1,72
312	Taux de gravité des accidents de travail :												
	- Nombre de journées perdues.....	0	0	0	0	0	0	0	0	74	0	0	74
	- Nombre d'heures travaillées.....	520 882	79 580	17 534	617 996	520 231	92 407	11 056	623 694	492 529	82 678	6 902	582 109
	$\frac{\text{Nombre de jours d'arrêt} \times 10^3}{\text{Nombre d'heures travaillées}} =$	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,15	0,00	0,00	0,13
313	Nombre d'incapacités permanentes (partielles et totales) notifiées à l'établissement au cours de l'année considérée :												
	- Français				0	0	0	0	0	0	0	0	0
	- Etrangers.....				0	0	0	0	0	0	0	0	0
314	Nombre d'accidents mortels : de travail..... de trajet.....				0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0
315	Nombre d'accidents de trajet ayant entraîné un arrêt de travail				0	2	0	0	2	2	0	0	2
316	Nombre d'accidents dont est victime le personnel temporaire ou de prestation de service				0	0	0	0	0	0	0	0	0
317	Cotisation Sécurité Sociale (Accident Travail)												
	- Montant en euros.....	355 975 Euros				295 291 Euros				312 968 Euros			
	- Taux en %.....	0,87%				0,86%				0,81 % de 01 au 03/2013 1 % de 04 au 12/2013			

32. REPARTITION DES ACCIDENTS		ANNEE 2011	ANNEE 2012	ANNEE 2013
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	0	0
323	Nombre d'accidents occasionnés par des machines (à l'exception de ceux liés aux risques ci-dessus) Codes 09 à 30	0	0	0
324	Nombre d'accidents de circulation - manutention stockage - Codes 01,03,04 et 06,07,08	0	0	0
325	Nombre d'accidents occasionnés par des objets, masses, particules en mouvement accidentel Code 05	0	0	0
326	Autres cas	0	0	1

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

33. MALADIES PROFESSIONNELLES		ANNEE 2011	ANNEE 2012	ANNEE 2013
331	Nombre et dénomination des maladies professionnelles déclarées à la Sécurité Sociale au cours de l'année considérée.	0	0	0
332	Nombre de salariés atteints par des affections pathologiques à caractère professionnel et caractérisation de celles-ci.	0	0	0
333	Nombre de déclarations par l'employeur de procédés de travail susceptibles de provoquer des maladies professionnelles.	0	0	0

34. COMITE D'HYGIENE ET DE SECURITE		ANNEE 2011	ANNEE 2012	ANNEE 2013
341	Nombre de réunions des CHSCT	5	5	7

35. DEPENSES EN MATIERES DE SECURITE		ANNEE 2011	ANNEE 2012	ANNEE 2013
351	Effectif formé à la sécurité dans l'année	178	116	59
352	Evaluation budgétaire du programme de sécurité : Frais d'investissement (hors frais d'exploitation)	1870 k Euros	1344 k Euros	659 K Euros
353	Taux de réalisation du programme présenté l'année précédente	259%	109%	232%

43. CONDITIONS PHYSIQUES DE TRAVAIL		ANNEE 2011	ANNEE 2012	ANNEE 2013
431	Nbre de personnes exposées de façon habituelle et régulière à plus de 85 dbs à leur poste de travail .	0	0	0
432	Réaliser une carte du son par atelier.	0	0	0
433	Nbre prélèvements,analyses produits toxiques & mesurés	0	0	0

44. TRANSFORMATION DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL

441	Nombre d'expériences de transformation de l'organisation du travail améliorant son contenu;personnes concernées	0	0	0
-----	---	---	---	---

45. DEPENSES D'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

451	Evaluation budgétaire du programme d'amélioration des conditions de travail : Frais d'investissements (hors frais de fonctionnement).	Ces indicateurs sont regroupés avec les indicateurs 352/353	Ces indicateurs sont regroupés avec les indicateurs 352/354	Ces indicateurs sont regroupés avec les indicateurs 352/355
452	Taux de réalisation du programme présenté l'année précédente			

46. MEDECINE DU TRAVAIL

			Travailleurs en horaire continu et semi-continu	Autres travailleurs soumis à surveillance médicale	Autres	Total
461	Nombre d'examens cliniques	2011		39	168	207
		2012		12	195	207
		2013		21	440	461
462	Nombre d'examens complémentaires	2011		117	336	453
		2012		10	482	492
		2013		25	1 017	1 042
463	Part du temps consacré par le médecin du travail à l'analyse et à l'intervention en milieu de travail	2011	30%
		2012	30%
		2013	30%

47. TRAVAILLEURS INAPTES

471	Nombre de salariés déclarés inaptes définitivement à leur emploi par le médecin du travail	2011	0
		2012	0
		2013	0
472	Nombre de salariés reclassés dans l'entreprise à la suite d'une inaptitude	2011	1
		2012	0
		2013	0

V. FORMATION

51. FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE		ANNEE 2011	ANNEE 2012	ANNEE 2013
511	% masse salariale consacré à la formation continue	2,00%	1,30%	1,20%

			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	2011	355 410	342 850	51 790	82 986	0	477 626
		2012	52 281	281 408	20 900	67 489	0	369 797
		2013	18 529	279 228	34 260	66 582	0	398 599

			CADRES		ETAM		OUVRIERS		TOTAL		
			HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE
513	Nombre de stagiaires	2011	128	111	3	21	0	0	131	134	265
		2012	105	106	6	35	1	0	112	141	253
		2013	66	73	1	10			67	83	150
514	Nombre d'heures de stage	2011	Non rémun.	0	0	0	0	0	0		
			Rémunér.	7 966	215	0	0	0	8 181		
		2012	Non rémun.	0	0	0	0	0	0		
			Rémunér.	2 739	270	2	2	0	3 011		
		2013	Non rémun.	0	0	0	0	0	0		
			Rémunér.	2 006	136	0	0	0	2 142		

			Adaptation	Développement des compétences	Développement des compétences en vue d'une promotion
515	Décomposition par type de stage	2011	6 761	1 385	35
		2012	2 730	281	0
		2013	2 042	100	0

52. CONGE FORMATION		ANNEE 2011	ANNEE 2012	ANNEE 2013
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

53. APPRENTISSAGE		ANNEE 2011	ANNEE 2012	ANNEE 2013
531	Nombre de contrats d'apprentissage conclus dans l'année	10	8	1

VI. RELATIONS PROFESSIONNELLES

		ANNEE 2011				ANNEE 2012				ANNEE 2013			
		D.P.	C.E.	D.S.	COMMISSIONS SPECIALISEES	D.P.	C.E.	D.S.	COMMISSIONS SPECIALISEES	D.P.	C.E.	D.S.	COMMISSIONS SPECIALISEES
61. REPRESENTANTS DU PERSONNEL													
611	Participation aux élections												
	1er collège.....	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2ème collège.....	-	-	-	-	-	-	-	-	73,20%	81,60%	-	-
	3ème collège.....	-	-	-	-	-	-	-	-	-	72,30%	-	-
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	16	17	28	12	19	24	22	12	17	14	24
614	Dates de signature et objet des accords signés dans l'entreprise pendant l'année considérée.	VOIR ANNEXE III				VOIR ANNEXE III				VOIR ANNEXE III			
615	Nombre de personnes bénéficiant d'un congé d'éducation ouvrière	0				0				0			

* réunions communes PSA/PCA.

62. INFORMATION ET COMMUNICATION

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

63. PROCEDURES

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

VII. AUTRES CONDITIONS DE VIE RELEVANT DE L'ENTREPRISE

71. OEUVRES SOCIALES ET AUTRES		ANNEE 2011	ANNEE 2012	ANNEE 2013
711	Dépenses relatives aux conditions de vie relevant de l'Entreprise en € :			
	- LOGEMENT (1)	204 214	166 985	160 798
	- TRANSPORT (2)	1 062 814	872 914	857 391
	- RESTAURATION	Les services de Peugeot SA sont très étroitement imbriqués dans les locaux du site de Grande Armée et bénéficient des mêmes services de restauration	Les services de Peugeot SA sont très étroitement imbriqués dans les locaux du site de Grande Armée et bénéficient des mêmes services de restauration	Les services de Peugeot SA sont très étroitement imbriqués dans les locaux du site de Grande Armée et bénéficient des mêmes services de restauration
	- SERVICES MEDICAL ET SOCIAL	Les services de Peugeot SA sont très étroitement imbriqués dans les locaux du site de Grande Armée et bénéficient des mêmes services médicaux et sociaux	Les services de Peugeot SA sont très étroitement imbriqués dans les locaux du site de Grande Armée et bénéficient des mêmes services médicaux et sociaux	Les services de Peugeot SA sont très étroitement imbriqués dans les locaux du site de Grande Armée et bénéficient des mêmes services médicaux et sociaux
	- MUTUELLE ET PREVOYANCE			
712	Versement au C.E. **			
	- % de la masse salariale	0,72%	0,72%	0,72%
	- montant total des versements en €	392 574	252 969	242 722

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

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

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

72. AUTRES CHARGES SOCIALES

721	Coût pour l'entreprise des prestations complémentaires maladie,décès, en € (*)	5 235 113	4 245 053	4 092 821
722	Coût pour l'entreprise des prestations complémentaires vieillesse, en € (**)	7 840 835	7 042 828	6 953 173

(*) 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 – 2013 1/19
-----	--------------------------	-------------------------

	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 – 2013 2/19
------------	--------------------------	-------------------------

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.

241	AVANTAGES SOCIAUX	ANNEXE 1 – 2013 4/19
-----	-------------------	-------------------------

- **INDEMNISATION DU CHOMAGE PARTIEL:**

De janvier à juin 2013 :

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 – 2013 5/19
-----	-------------------	-------------------------

De juillet à Décembre 2013 :

La loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi est venue unifier les dispositifs de chômage partiel et d'APLD en un unique dispositif : l'activité partielle.

Le décret du 26 juin 2013 relatif à l'activité partielle a précisé les modalités l'application de l'activité partielle qui s'applique aux demandes préalables déposées à compter du 1er juillet 2013.

Les salariés placés en activité partielle reçoivent une indemnité horaire correspondant à 70 % de leur rémunération brute. Cette indemnité est portée à 100 % de la rémunération nette pour les salariés qui se voient dispenser une formation pendant une période d'activité partielle. L'arrêt de l'alimentation des compteurs chômage (H-) est maintenu ainsi que la possibilité, pour les salariés qui le souhaitent, de compléter le niveau d'indemnisation jusqu'à 100 % en prélevant sur leurs droits individuels.

241	AVANTAGES SOCIAUX	ANNEXE 1 – 2013 6/19
-----	-------------------	-------------------------

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

Autres événements :

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

Evénements enfants malades :

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

- 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 – 2013 8/19
-----	-------------------	-------------------------

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

241	AVANTAGES SOCIAUX	ANNEXE 1 – 2013 9/19
-----	-------------------	-------------------------

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 – 2013 10/19
-----	--------------------------	--------------------------

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

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

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

La part de la convention collective régionale UIMM évolue de 1 % tous les ans à partir de 3 ans d'ancienneté (ex : 3ans d'anc : 3 %, 4 ans d'anc : 4 %) jusqu'à 15 ans d'ancienneté (15 %).

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

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

- **PRIME DE RENTREE :**

La prime de rentrée 2013 est versée mensuellement à raison de 15,60 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 6 juin 2013) :

Un accord sur la participation a été signé le 6 juin 2013. 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 2013, 2014 et 2015.

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

L'accord prévoit la distribution de la participation légale :

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

La participation légale du Groupe correspond à la somme des montants issus de la formule légale des sociétés adhérentes.

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

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

.

Les fonds versés au titre de la participation peuvent être investis sur le Plan d'Épargne Entreprise du groupe PSA PEUGEOT CITROEN, au choix du salarié sur :

- le Plan d'Épargne Actions Groupe : les sommes sont versées dans le Fonds Commun de Placement d'Entreprise (FCPE) investi en actions Peugeot SA. L'épargne évolue en fonction du cours de l'action Peugeot S.A.
- Le Plan d'Épargne Diversifié: il offre la possibilité d'investir dans 5 FCPE diversifiés, dont un FCPE investi dans l'économie solidaire.

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

Les sommes attribuées au titre de la participation investies sur le Plan d'Épargne 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 15,5 % depuis la loi de juillet 2012).

- **INTERESSEMENT** (accord du 6 juin 2013) :

L'accord d'intéressement signé le 6 juin 2013 prend effet au 1^{er} janvier 2013 pour une période de 3 ans et couvre les exercices 2013, 2014 et 2015.

L'intéressement est constitué de :

- 1^{ère} composante :
 - o une enveloppe d'intéressement cible égale à 2% du salaire annuel brut si 100% des objectifs sont atteints
 - o 3 objectifs : économique, qualité et sécurité
- 2^{ème} composante :
 - o une redistribution de 4% du ROC (participation légale déduite)

Un seuil de déclenchement est défini : si ce seuil de déclenchement n'est pas atteint, aucun intéressement n'est versé quels que soient les taux d'atteinte des objectifs

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

Les produits financiers accumulés pendant la période d'épargne sont soumis aux prélèvements sociaux sur les revenus du patrimoine (taux de 15,5 % depuis le 1^{er} juillet 2012).

Ces sommes sont réintégréées 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).

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

Le PEP est alimenté par les versements volontaires des salariés à l'ouverture de la campagne qui peut avoir lieu une fois par an, sur décision du Groupe. En 2013, la campagne n'a pas eu lieu.

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. 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 telles que 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 2013, les règles de l'abondement sur le PEAG étaient :

- 100 % d'abondement pour les 300 premiers euros épargnés,
- 50 % d'abondement pour la part du versement comprise entre 300 et 2000 euros
- 25 % d'abondement pour la part de versement comprise entre 2000 et 6000 euros (versement sur une année cible).

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 15,5 % depuis la loi du 1^{er} juillet 2012).

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

Garantie décès

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

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

- **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.

241bis	AVANTAGES SOCIAUX	ANNEXE 1 – 2013 19/19
--------	-------------------	--------------------------

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

- **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.

614	DATES DE SIGNATURE ET OBJETS DES ACCORDS SIGNES DANS L'ENTREPRISE PENDANT L'ANNEE CONSIDEREE	ANNEXE 3 – 2013 1/4
-----	---	------------------------

ACCORDS D'ENTREPRISE PEUGEOT S.A. 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
- ◆ **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

614	DATES DE SIGNATURE ET OBJETS DES ACCORDS SIGNES DANS L'ENTREPRISE PENDANT L'ANNEE CONSIDEREE	ANNEXE 3 – 2013 2/4
-----	---	------------------------

ACCORDS D'ENTREPRISE PEUGEOT S.A. 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

614	DATES DE SIGNATURE ET OBJETS DES ACCORDS SIGNES DANS L'ENTREPRISE PENDANT L'ANNEE CONSIDEREE	ANNEXE 3 – 2013 3/4
-----	---	------------------------

ACCORDS D'ENTREPRISE PEUGEOT S.A. SIGNES EN 2012

*Accords et désaccord signés par la CFE/CGC	Accord *	Désaccord *
Négociations salariales 2012		15/03/2012
Avenant 2012 à l'intéressement du Groupe PSA Peugeot Citroën	Avril 2012	
Accord sur le dispositif d'évaluation et de prévention du stress professionnel	01/06/2012	
Accord d'entreprise au développement de l'emploi féminin et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes	02/07/2012	
Accord relatif à la diversité et à la cohésion sociale dans l'entreprise	02/07/2012	
Accord d'entreprise sur la durée effective, l'organisation du temps de travail et les congés de l'année 2013	21/12/2012	
Accord d'entreprise sur l'organisation du vote électronique à Peugeot SA	21/12/2012	

614	DATES DE SIGNATURE ET OBJETS DES ACCORDS SIGNES DANS L'ENTREPRISE PENDANT L'ANNEE CONSIDEREE	ANNEXE 3 – 2013 4/4
-----	---	------------------------

ACCORDS D'ENTREPRISE PEUGEOT S.A. SIGNES EN 2013

- Accord cadre sur la participation, l'intéressement et l'épargne salariale du groupe PSA Peugeot Citroën 6 juin 2013
- Accord de participation du groupe PSA Peugeot Citroën 6 juin 2013
- Accord d'intéressement du groupe PSA Peugeot Citroën 6 juin 2013
- Avenant n° 1 à l'accord collectif instituant une garantie complémentaire de remboursement des frais de santé aux salariés du Groupe PSA Peugeot Citroën 19 juillet 2013
- Accord d'Entreprise relatif au contrat génération de Peugeot S.A. : Insérer professionnellement les Jeunes dans l'entreprise et maintenir de façon adaptée l'emploi des salariés « Agés ». 30 octobre 2013
- Accord d'entreprise portant sur la durée effective, l'organisation du temps de travail et les congés 20 décembre 2013
- Avenant n° 4 à l'accord sur la mise en place d'un nouveau régime de retraite à cotisations définies 20 décembre 2013
- Avenant n°1 : Information et Consultation du CE sur l'avenant n°1 à l'accord du Comité d'Entreprise relatif au Régime de Prévoyance des Sociétés Peugeot S.A. et Peugeot Citroën Automobiles 20 décembre 2013
- Accord « Nouveau Contrat Social » de Peugeot S.A » et ses 3 annexes 20 décembre 2013

622	PROCEDURE D'ACCUEIL	ANNEXE 4 – 2013 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 HRBP 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 – 2013 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 : des mails de la Direction, de la Com site sont envoyés régulièrement dans les sites et établissement du Groupe, et ce partout dans le monde donnant des informations sur le Groupe.
- 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 2013, 3 numéros du magazine Planète ont été publiés à 40 000 exemplaires. Le magazine est diffusé en 4 langues : français, anglais, espagnol et brésilien.

623	PROCEDURES D'INFORMATION ASCENDANTE OU DESCENDANTE ET NIVEAU	ANNEXE 5 – 2013 2/2
------------	---	------------------------

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 2013, des rencontres des cadres dirigeants et des cadres supérieurs (dont une en vidéoachat), présidées par Philippe Varin, ont été réalisées par la Direction de la Communication. Ils sont par ailleurs destinataires de tous les communiqués de presse.

Toutes les semaines, les cadres dirigeants, les cadres supérieurs et les managers (9000 personnes) reçoivent une information « Exécutive Breaking News » synthétisant les événements marquants du Groupe passés et à venir, pour l'animation de leurs réunions d'équipes.

Chaque mois est diffusé 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, du responsable de la communication du site et des unités. Celles-ci peuvent ensuite donner lieu à discussion.

Chaque direction anime ses propres amphes avec une régularité qui est propre à chacune. Des réunions d'informations de cadres peuvent également être organisées par usine ou par unité (RICA).

En fonction de l'actualité, la Direction de la Communication organise des séances de démultiplication des informations par le top management ou les managers, ainsi que des séances en vidéo live ou en vidéoachat ciblées ou tout public.

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 ».

Lever 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.

**EXTRAIT DU PROCES VERBAL DE LA REUNION DU COMITE
D'ETABLISSEMENT DE PSA DU VENDREDI 28 MARS 2014**

Etaients présents :

M.	Philippe DORGE	Président du Comité d'Entreprise
M.	Jean-Luc PAMART	Chef d'Etablissement
Mmes	BARDET, BASTIDE, BOCCANFUSO, BOURGEOIS, HABASQUE, SEFRIN	
MM.	de SAINT-EXUPERY, DEBIESME	

Etaients absents :

Mme	CENARD	
M.	DELLA TOMMASA	

Membres du Comité d'Entreprise

AVIS DU CE SUR LE BLAN SOCIAL DE L'ANNEE 2013.

Le bilan social 2013 de Peugeot SA a été adressé le 28 mars 2014, au x membres du Comité d'Entreprise.


Après une présentation des différents indicateurs, les membres du CE ont émis un avis favorable, à l'unanimité, au bilan social 2013 de Peugeot SA.

Le Président du CE



P. DORGE

Le secrétaire de CE



J. DE SAINT EXUPERY