

Nouveau Contrat Social Réunion du 12 juillet 2013

Le 12 juillet, s'est tenue la 7^e réunion destinée à bâtir, avec les organisations syndicales, le nouveau Contrat Social.

Cette séance avait pour objectif de poursuivre l'échange sur les propositions d'un dispositif senior 2014-2016. Par ailleurs, un premier projet d'accord sur la nouvelle Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences à 3 ans a été remis en séance. Enfin le 3^e volet du nouveau Contrat Social sur les leviers pour redresser le Groupe et maintenir des bases fortes en France a été introduit. Une étude sur l'évolution du coût du travail en France et chez PSA Peugeot Citroën a ainsi été présentée.

1. Nouvelles propositions concernant le dispositif senior 2014-2016 (aménagement fin de carrières)

Après un rappel des différentes mesures déjà proposées aux seniors pour une transition vers la retraite, des évolutions/ajustements du dispositif ont été proposés :

- Une garantie de ressources portée à 70% du salaire de référence sur l'ensemble de la période combinant temps partiel et dispense d'activité.
- Un plancher de ressource garantie à 1 800 € minimum sur 12 mois est prévu.
Plus de 50% des ouvriers seniors bénéficieraient ainsi de la garantie de ressources plancher et percevraient plus de 70% de leur rémunération.
- Une indemnité complémentaire correspondant à 20% de l'IDVR (indemnité de départ volontaire à la retraite) sera versée à l'entrée dans le dispositif.

Rappel : mesures standard sur 24 mois avant DVR (départ volontaire en retraite), 36 mois pour pénibilité (17 ans en équipe alternée ou travail de nuit)

Rappel : un emploi senior maintenu = un nouveau jeune en alternance inséré dans l'entreprise

2. Introduction au 3^e volet du NCS : les leviers pour redresser le Groupe et maintenir des bases fortes en France

Le Groupe a annoncé le calendrier de ce 3^e volet et les thèmes qui seraient présentés à la rentrée de septembre, le contexte étant abordé avant l'été au cours des séances du 12 (coûts salariaux) et du 18 juillet (flexibilité et organisation du travail).

Une présentation sur la politique salariale de PSA Peugeot Citroën sur les dix dernières années a mis en évidence une politique de rétribution favorable :

- une hausse importante du pouvoir d'achat pour toutes les catégories de salariés
- des salaires minimum significativement au-dessus des minima légaux et des minima conventionnels
- des primes d'ancienneté supérieures aux règles conventionnelles
- des dispositifs d'intéressement et de participation favorables aux salariés
- une couverture sociale en nette amélioration depuis 10 ans (dispositif de retraite supplémentaire à cotisations définies en 2002, harmonisation favorable des couvertures prévoyances en 2009, couverture santé unique, Vitali, en 2012 avec passage ce mois-ci de la participation employeur de 25% à 35%).

Prochaine réunion le 18 juillet.