

ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF AU DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOI FEMININ ET A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

PREAMBULE

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue avec l'égalité des chances, la prévention des discriminations et le développement de la diversité, un axe fort de la politique sociale du Groupe PSA Peugeot Citroën.

La mixité professionnelle est une source de diversité, d'équilibre social et d'efficacité économique.

Malgré les filières de formation initiale traditionnellement moins féminisées dans les domaines techniques et les métiers de l'industrie automobile, la féminisation de l'emploi se poursuit au sein du Groupe. Ce taux de féminisation s'établit à 17,6 % globalement sur PCA France.

Les changements de fond doivent donc être conduits dans la durée. L'ensemble des acteurs est concerné par la nécessaire transformation des représentations socioculturelles qui marquent durablement les comportements vis-à-vis de l'emploi et les segmentations structurelles dans les formations et les orientations initiales. PSA Peugeot Citroën a l'ambition d'y prendre part dans le cadre de la Responsabilité Sociale de l'Entreprise.

Le présent accord est le quatrième depuis la signature en novembre 2003 d'un premier accord précurseur. L'examen annuel des indicateurs du Rapport de Situation Comparée (RSC) et des études réalisées a permis d'améliorer le diagnostic. La réalisation annuelle d'auto-évaluations par chacun des établissements sur les engagements pris en matière d'égalité a conduit à une plus grande appropriation et une plus large application. Elles sont à la base de la définition de plans d'action, un peu plus de 300 sur les trois dernières années.

Ces avancées ont été favorisées par l'engagement de tous les acteurs, en particulier, au travers de la contribution de la commission de suivi avec les organisations syndicales mise en place au niveau de l'entreprise et des commissions égalité instituées dans chaque site.

Cette démarche de progrès continu est reconnue par le « label égalité professionnelle » délivré par AFNOR Certification sur décision d'une commission paritaire rendue sur la base d'un cahier des charges reconnu par les services de l'Etat. Première entreprise française ainsi labellisée en janvier 2005, PSA Peugeot Citroën a obtenu le renouvellement de ce label en mars 2008 puis en mai 2011.

177
MR
ED
AV

Cet engagement a été déployé au niveau du Groupe et à l'échelle européenne, ce que traduit son implication en faveur du Gender Equality European Standard (GEES) dont PSA Peugeot Citroën a reçu le label en juin 2011. Ce label couvre plusieurs pays, dont la France.

Ces progrès continus doivent être poursuivis. Cette dynamique d'amélioration permanente est possible grâce au dialogue social instauré avec les organisations syndicales signataires de l'accord.

Conformément aux engagements de l'accord précédent, les parties ont établi le 25 mars 2014 un bilan général des actions réalisées puis se sont réunies pour convenir d'un nouvel accord.

Les parties signataires ont souhaité consolider les orientations fortes qui avaient été prises en 2003, confirmées en 2007 et en 2011.

Les parties s'entendent pour affirmer qu'être un homme ou une femme ne doit pas déterminer la carrière professionnelle. L'entreprise s'engage donc à ce que le genre ne soit pas pris en considération lors des décisions impactant la carrière : embauche, évaluation professionnelle, promotion, mutation, etc.

Dans ce cadre, elles ont exprimé leurs priorités d'action pour la période 2014-2017 :

La mixité des métiers : le développement de la mixité est considéré par les parties comme un objectif de performance de l'entreprise, s'inscrivant dans son développement durable. Le Groupe veut démontrer sa volonté d'accueillir les femmes dans tous ses métiers et sa capacité à les retenir. Son action doit se conjuguer avec celle de la Société dans son ensemble pour transformer les représentations socioculturelles, les comportements et les segmentations structurelles dans les formations et les orientations initiales qui dépassent le cadre du travail.

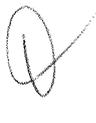
Des processus et des actions qui garantissent l'égalité professionnelle et l'amélioration des conditions de travail : ils ont montré leur efficacité, les parties souhaitent donc leur application sans relâchement et la vérification régulière de leur respect.

Des parcours professionnels favorisant la professionnalisation et l'accès aux responsabilités : c'est le moyen de réduire les écarts persistants et c'est une condition de la performance de l'entreprise et de l'engagement de tous les collaborateurs. C'est une évolution en cours à pérenniser sur le long terme.

Les parties souhaitent associer les managers pour faire de l'égalité professionnelle, non une coercition, mais un véritable acte de management.

Les parties ont enfin souhaité inscrire leur démarche dans la durée afin de permettre un véritable retour d'expérience sur les actions entreprises. Une commission de suivi annuelle permet d'en évaluer la mise en œuvre et les résultats, en prenant comme référence et comme guide, le rapport établi l'année précédente.

A l'issue des échanges, il a été convenu ce qui suit :

77

 MR ED
 SM AV

CHAPITRE 1 : RENFORCER LA POLITIQUE DE FEMINISATION DES RECRUTEMENTS ET DE MIXITE DE L'EMPLOI

Favoriser le pluralisme en recherchant la diversité au travers des recrutements et de la gestion des carrières est un facteur de progrès pour l'entreprise.

Les conditions d'accès à l'emploi respectent et promeuvent l'application du principe de non discrimination sous toutes ses formes. Elles concourent, aux différents niveaux de qualification, au développement de la mixité dans les métiers.

Ces dispositions et règles s'appliquent également pour le recrutement des stagiaires et des étudiants en alternance, ainsi que pour les mobilités et sélections internes.

Article 1-1 : Egalité dans les modes de sélection et de recrutement

Les parties considèrent que les conditions d'accès aux emplois de l'entreprise doivent contribuer au développement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et de la mixité des métiers de l'entreprise. Une attention particulière continuera d'être portée à l'équilibre des recrutements entre les femmes et les hommes au niveau de l'entreprise, avec l'objectif d'augmenter significativement le taux de féminisation global dans chaque catégorie socioprofessionnelle et métier.

Les processus de sélection et de recrutement sont uniques et se déroulent exactement dans les mêmes conditions pour les femmes et les hommes, en dehors de toute considération fondée sur le sexe, la situation de famille ou l'état de grossesse.

Pour chacune des catégories socioprofessionnelles suivantes, cadre, technicien, agent de maîtrise, ouvrier et employé, l'entreprise se fixe comme objectif que la part de femmes parmi les candidats retenus, reflète, à compétences, expériences et profils équivalents, au moins celle relevée dans les candidatures reçues. Le résultat est indiqué au Rapport de Situation Comparée.

Cet objectif se double d'un engagement de l'entreprise en faveur d'actions de communication et de sensibilisation destinées à rendre attractifs nos métiers automobiles auprès des jeunes filles, des enseignants et des parents et à lutter contre les préjugés qui continuent à opérer des orientations scolaires et professionnelles stéréotypées sur des critères de genre.

Ces actions de communication, d'ouverture et de sensibilisation seront aussi effectuées en interne de l'entreprise de façon à favoriser la mobilité et le recrutement interne des femmes sur des postes traditionnellement moins féminisés.

L'entreprise veille à ce que les cabinets de recrutement externes ou les entreprises de travail temporaire auxquels elle a recours respectent les principes définis au présent article. Dans les critères de sélection des cabinets de recrutement et des entreprises de travail temporaire, PSA Peugeot Citroën attachera la plus grande attention aux garanties offertes par ces derniers (label, certification, ...).

Handwritten signatures and initials: MR, AV, and others.

Article 1-2 : Description de postes et offres d'emploi

Les offres d'emploi s'adressent indifféremment aux femmes et aux hommes. Les offres d'emploi et les descriptions de poste ou de fonction, à usage externe ou interne, sont conçues et rédigées de telle manière que les emplois, postes et fonctions concernés soient également accessibles et attractifs pour les femmes et pour les hommes.

Elles sont non discriminatoires, rédigées de manière non sexuée et elles ne véhiculent aucun stéréotype lié au sexe, à l'âge ou à tout autre critère. Elles présentent objectivement les caractéristiques du poste, les compétences et expériences requises.

Lorsque l'offre d'emploi concerne un emploi dont la dénomination existe au féminin et au masculin, les deux genres sont mentionnés. Lorsque la dénomination de l'emploi est spécifiquement masculine ou féminine, l'emploi doit précisément être offert aux deux sexes (ex : ingénieur F/H) ou être exprimé au moyen de mots neutres (ex : personne en charge du recrutement).

Article 1-3 : Féminisation des recrutements de personnels

Une attention particulière continuera d'être portée à l'équilibre des recrutements entre les femmes et les hommes au niveau de l'entreprise et de chaque établissement, avec l'objectif d'augmenter le taux de féminisation global.

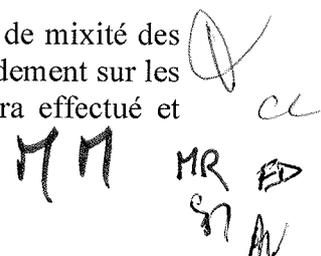
L'entreprise entretient et développe sa « Marque employeur ». Dans ce cadre, est considérée comme fondamentale la communication valorisant les différents métiers techniques, industriels et commerciaux de l'entreprise et la mixité dans les équipes.

L'entreprise maintiendra une forte présence dans les Forums Ecoles. Elle s'appuie sur des salariés volontaires, les campus partners, dynamiques et porteurs de message de promotion de la place des femmes dans l'industrie automobile. Sur les 143 campus partners en France, 26 % sont des femmes, particulièrement dans les écoles d'ingénieurs (39 %), les universités (40 %), les écoles de commerce (18 %). L'entreprise permettra aux femmes de participer facilement à ces forums et actions de communication et sensibilisera les managers à l'importance de ces manifestations pour l'entreprise.

Article 1-4 : Coopération avec l'Education Nationale et autres organismes éducatifs

Les partenariats entre le Groupe et l'Education Nationale sont formalisés au moyen de conventions qui prévoient leurs contributions réciproques pour répondre aux besoins des jeunes dans leur orientation et leur formation scolaire et à ceux de l'entreprise. De telles conventions sont conclues avec 11 rectorats. Parmi les objectifs communs poursuivis figure celui de promouvoir les métiers industriels auprès des jeunes, et particulièrement des jeunes filles. Les actions d'information et de sensibilisation pour atteindre cet objectif sont à destination des élèves eux-mêmes, ainsi que du personnel éducatif (enseignants et conseillers d'orientation, ...) et des parents.

Ces conventions de partenariat seront poursuivies. Elles souligneront l'objectif de mixité des formations initiales et de déconstruction des stéréotypes continuant à peser lourdement sur les choix d'orientation scolaire. Un bilan annuel des actions mises en œuvre sera effectué et communiqué à la commission de suivi de l'accord.



 MM MR ED

 SN AV

Ces coopérations sont destinées à encourager les jeunes filles et les jeunes femmes à rejoindre des études et des filières techniques et scientifiques liées aux métiers de l'automobile ou non. Elles visent notamment à assurer la promotion des métiers de l'automobile et des formations en alternance (apprentissage, contrats de professionnalisation, ...), et à mettre à disposition des offres de stage.

Dans ce contexte, chaque site du Groupe devra réaliser (au moins une fois par an) une action de communication / sensibilisation sur les métiers techniques de l'automobile à destination des jeunes femmes (visite d'usine, rencontre avec enseignants, participation au forum, ...). Un bilan des actions menées intégrant les moyens mis en œuvre sera intégré dans le Rapport de Situation Comparée.

Dans ce cadre, l'entreprise se fixe comme objectif d'accueillir, à la fin de l'application du présent accord un minimum de 30 % de stagiaires femmes conventionnées.

En matière d'apprentissage, l'entreprise souhaite également augmenter le nombre de femmes avec un objectif de 30 %.

Article 1-5 : Coopération avec d'autres partenaires et associations pour la promotion de la mixité professionnelle

Pour susciter des vocations auprès des jeunes filles qui font ou souhaitent faire des études scientifiques ou techniques, PSA Peugeot Citroën s'engage à poursuivre son partenariat avec l'association « Elles bougent » dont l'entreprise est membre fondateur et membre du Conseil d'Administration.

L'objet de cette association est d'aider les jeunes filles dans leur choix d'orientation et de poursuite d'études scientifiques et techniques, en leur faisant rencontrer des femmes (les marraines) qui témoignent auprès d'elles du métier industriel qu'elle exercent.

Un réseau comportant actuellement 38 marraines PSA a été constitué. L'entreprise s'engage à poursuivre et à encourager cette action dans les différents établissements. L'engagement des femmes dans ces actions de promotion de l'emploi féminin sera encouragé et facilité.

D'autres initiatives seront encouragées, par exemple la rencontre entre des femmes du Groupe occupant des postes techniques et managériaux et des jeunes filles collégiennes ou lycéennes afin de favoriser leur réussite scolaire et l'orientation vers des métiers évolutifs.

La promotion des métiers industriels doit également avoir pour cible les femmes déjà présentes sur le marché du travail, en particulier, lorsqu'elles sont à la recherche d'un emploi ou pour favoriser leur retour à l'emploi.

PSA Peugeot Citroën communiquera aux services de l'emploi (Pôle emploi, missions locales, Fongecif...) son souhait de présenter aux bénéficiaires de ces organismes ses objectifs de mixité et d'égalité des chances afin d'orienter un plus grand nombre de femmes vers les métiers industriels traditionnellement occupés par les hommes.

Handwritten signatures and initials: a large stylized signature, the letters 'MR', and other initials including 'AV' and 'SM'.

Article 1-6 : Contribution des entreprises de travail temporaire à la mixité de l'emploi

Conformément à la charte relative aux conditions d'emploi du personnel temporaire, initiative de PSA Peugeot Citroën prise dès 2003, l'entreprise et les entreprises de travail temporaires s'engagent réciproquement à ce que le recrutement et les conditions d'emploi du personnel intérimaire soient exempts de toute forme de discrimination, fondée notamment sur le sexe.

Dans ce cadre, les entreprises de travail temporaire sont encouragées à présenter régulièrement les méthodes de recrutement des agences de travail temporaire au niveau des sites et les actions dont elles prennent l'initiative pour accroître la mixité des candidatures, l'attractivité de ces opportunités d'emploi auprès des femmes et les formations favorisant l'accès à ces emplois. Par ailleurs, le contrôle d'application sera renforcé par des audits sociaux.

PSA Peugeot Citroën effectuera un suivi de la progression du taux de féminisation du personnel intérimaire, annuellement et dans chaque site. Les indicateurs seront présentés en commission centrale de suivi et dans les commissions égalité femmes-hommes locales. Celui-ci sera inclus parmi les indicateurs de performance des agences de travail temporaire.

77
MR
ED
AV

CHAPITRE 2 : GARANTIR DES NIVEAUX DE SALAIRE FEMMES-HOMMES EQUIVALENTS AVEC LES MEMES POSSIBILITES D'EVOLUTION

Article 2-1 : Garantie d'une rémunération équivalente à l'embauche

La rémunération à l'embauche est liée au niveau de formation et d'expérience acquise et au type de responsabilités confiées ; elle ne tient en aucun cas compte du sexe de la personne recrutée. L'entreprise garantit un niveau de classification et un niveau de salaire à l'embauche identiques entre les femmes et les hommes pour l'ensemble des catégories socioprofessionnelles à poste identique et fonction égale.

Une étude sera réalisée pendant la durée d'application du présent accord ainsi qu'un audit social de processus pour s'assurer de l'égalité de traitement et la réelle neutralité d'application des critères de fixation des salaires à l'embauche. Les résultats seront présentés à la commission de suivi. Cette démarche permettra également de sensibiliser les acteurs RH, recruteurs et HRBP, à ces principes et à leur bonne application.

Article 2-2 : Garantie de salaire équivalent à même niveau de fonction

Afin d'assurer une équivalence de salaire entre les femmes et les hommes, la comparaison des salaires femmes-hommes fait l'objet d'un examen annuel avec les partenaires sociaux, tant lors de la négociation annuelle sur les salaires que lors de la commission de suivi prévue au chapitre 6 de cet accord.

A l'occasion de l'examen des Rapports de Situation Comparée au niveau des établissements, il peut être diagnostiqué des écarts éventuels sur certaines catégories ou population féminine particulière. Dans cette hypothèse, si les écarts ne sont pas justifiés, cet examen pourra conduire à définir des orientations budgétaires sur une catégorie de population qui fera l'objet d'un pilotage spécifique par la DRH. Cette mesure figurera aux plans d'action annuels définis par l'établissement.

Une étude comparative des évolutions de carrière entre les femmes et les hommes par catégorie socioprofessionnelle, par niveau de fonction et par filière métier sera examinée lors de la prochaine réunion de la commission de suivi de l'accord, afin de définir les éventuelles actions correctrices nécessaires en cas d'écarts non justifiés. Ces éléments d'analyse seront intégrés par la négociation annuelle sur les salaires.

Le temps partiel étant identifié comme une cause potentielle de discrimination en matière de rémunération, une attention particulière sera portée sur le suivi des rémunérations, des promotions des salariés à temps partiel (y compris temps partiel en congé parental).

Article 2-3 : Garantie d'une répartition équilibrée des augmentations individuelles

Au-delà d'une vision statique des comparaisons salariales femmes-hommes, les parties conviennent de poursuivre un suivi dynamique de l'équivalence de salaire entre les femmes et les hommes. La répartition des augmentations individuelles est équilibrée au niveau de l'entreprise.

[Handwritten signatures and initials]
 11
 MR PD
 SW AW

Ainsi, à l'occasion des examens annuels précédemment évoqués, les parties s'assurent d'une répartition des augmentations individuelles reflétant l'équilibre entre les femmes et les hommes.

Un pilotage de la politique salariale est réalisé pour garantir cet équilibre de la répartition des augmentations salariales et soutenir l'évolution professionnelle des femmes au sein de l'entreprise. Annuellement, à l'occasion de l'application du plan salarial, la Direction :

- donne des orientations aux Directions concernées, aux responsables hiérarchiques et aux HRBP comportant les obligations légales en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes dans l'entreprise ainsi que les engagements du présent accord,
- donne les méthodes et outils pour mesurer de façon homogène et neutre l'équilibre de traitement entre les femmes et les hommes. Ainsi, les outils utilisés par les managers et les HRBP pour appliquer le plan salarial comporte un indicateur sexué visible tout au long de la campagne et permet de garantir le respect du présent article. En outre, des outils d'extraction et d'analyse sont mis à disposition des HRBP pour analyser les situations salariales de façon comparée femmes-hommes en préparation des campagnes salariales, en suivi des événements salariaux programmés et en bilan de ces campagnes annuelles.

Toute réclamation individuelle pourra être appréciée au regard de ces outils.

Lors d'une prochaine réunion de la commission de suivi de l'accord seront présentées les méthodes d'évaluation de fonction et la manière d'identifier les écarts dans les évolutions professionnelles au sein de l'entreprise.

Article 2-4 : Egalité femmes-hommes dans les évolutions promotionnelles

Les évolutions promotionnelles (changements de coefficient, de catégories professionnelles, accès à un niveau de responsabilité supérieur ...) sont uniquement basées sur les compétences exercées et les résultats obtenus sans tenir compte d'autres caractéristiques, conformément à l'accord d'entreprise sur la diversité et la cohésion sociale. L'application de ce principe doit conduire à assurer une égalité des chances et de traitement au bénéfice des salariées.

En conséquence, Peugeot Citroën Automobiles veille à ce que le flux promotionnel respecte au niveau de l'entreprise, et dans une approche pluriannuelle, la répartition femmes-hommes de la population d'origine. Les résultats présentés aux partenaires sociaux, notamment dans le Rapport de Situation Comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes au niveau de l'entreprise, démontrent l'efficacité de cette démarche et la transformation progressive de la structure de qualification avec une meilleure répartition des femmes à tous les niveaux hiérarchiques, démarche qui doit être poursuivie.

A l'instar des processus de recrutement, il est apporté une attention à ce que la mobilité interne se déroule exactement selon les mêmes conditions entre les femmes et les hommes, en dehors de toute considération fondée sur le sexe, la situation de famille ou l'état de grossesse.

Une attention particulière sera apportée aux changements de catégories : passage d'ouvrier à TAM et de TAM à Cadre, en s'assurant de la présence de femmes dans les populations éligibles à ces promotions. Un suivi sera réalisé au moment de l'examen annuel du RSC.

Handwritten signatures and initials:
 A large stylized signature at the top right.
 The initials "MR" and "ED" are written below it.
 The initials "SM" and "AV" are written at the bottom right.

Article 2-5 : Congé maternité

L'attribution d'une augmentation individuelle est décidée en faveur des salariées en congé maternité en considération de la maîtrise de sa fonction et de sa performance au même titre que tout autre salarié. Les orientations de la politique salariale à destination des managers le rappelleront et la fonction RH s'assurera de sa bonne application dans l'année budgétaire.

Une augmentation individuelle correspondant a minima au budget annuel moyen est versée aux salariées ayant eu un congé maternité dans l'année. Au mois de septembre de chaque année sera examinée la situation des femmes ayant eu un départ en congé maternité depuis le mois de septembre de l'année précédente et des compléments d'augmentation individuelle seront effectués, hors les cas où une augmentation individuelle a déjà été versée au cours de cette période. Par conséquent, soit la salariée percevra un événement salarial au titre normal de sa performance, soit elle percevra un complément correspondant au budget annuel moyen.

Les parties rappellent qu'un complément forfaitaire actualisé annuellement (225 euros : montant 2014) est versé à l'occasion du départ en congé maternité de salariées travaillant en équipe. 133 salariées en ont bénéficié en 2013. Ce complément vise à compenser forfaitairement les écarts qui pourraient être constatés entre la rémunération habituelle et la rémunération indemnisée pendant le congé maternité.

117
D
MR
AV

CHAPITRE 3 : FAVORISER DES PARCOURS PROFESSIONNELS IDENTIQUES ET UNE MIXITE DE TOUTES LES FILIERES PROFESSIONNELLES

L'action en faveur de l'emploi féminin doit, dans une perspective dynamique, s'attaquer à l'ensemble des obstacles auxquels sont confrontés les salariées dans leur évolution professionnelle, tels que le fait de :

- ne pas être promues aux niveaux hiérarchiques les plus élevés, phénomène appelé « le plafond de verre »,
- ne pas être présentes dans les filières dites « évolutives » qui permettent d'accéder par la suite aux postes à responsabilité.

Ces obstacles conduisent souvent à freiner l'accès des femmes à certains métiers, fonctions, filières, qui offrent plus de perspectives d'évolution.

Article 3-1 : Accès des femmes aux postes à responsabilité

Des critères identiques, neutres et sans représentation masculine ou féminine sont utilisés pour les femmes et pour les hommes dans les Comités Carrière. Ils ne prennent pas en compte les conditions d'âge des salariés et d'ancienneté dans l'entreprise, ce qui pourrait pénaliser les femmes ayant connu des maternités, et sont fondés exclusivement sur le seul exercice des compétences et la performance.

Considérant que la présence de femmes aux postes de direction revêt une importance particulière pour entraîner des changements culturels et durables, l'indicateur de féminisation des Cadres Dirigeants et Cadres Supérieurs est suivi régulièrement par la Direction Générale. Sur la base du constat que le Groupe comptait 41 femmes parmi les Cadres Dirigeants et Cadres Supérieurs en 2009, soit 6 %, la Direction Générale a fixé l'objectif de doubler cette proportion.

Le nombre de femmes Cadres Dirigeantes et Cadres Supérieures a plus que doublé puisqu'elles sont 87 au 1^{er} trimestre 2014, ce qui représente une proportion de 11 % au niveau du Groupe et elles sont 56 au sein de PCA France, soit 10,3 %. Le nouvel objectif fixé qu'elles représentent 20 % à l'horizon 2020, soit la proportion du nombre de femmes cadres dans le Groupe, avec un objectif intermédiaire de 15 % en 2017.

Une attention sera donc portée lors des Comités Carrière à la présence suffisante et régulière de femmes dans les viviers et plans de remplacement et une vérification au moyen d'indicateurs mesurant leur proportion sera effectuée, pour rendre possible l'examen d'au moins une candidate parmi les candidats examinés pour les postes de responsabilité à pourvoir.

Une attention sera également portée à l'accès des femmes aux postes de moniteurs et de Responsables d'Unité (RU), ces fonctions étant emblématiques au sein de l'entreprise, et plus généralement l'accès aux fonctions de managers. Cela se traduit par l'amélioration des conditions de travail dans les ateliers, l'identification de viviers et un accompagnement des personnes dans leur préparation et l'exercice de leurs responsabilités.

Les monitrices étaient 328 en 2009, soit 9,5 % du total. Elles sont 392 en 2013, soit 11 %. L'entreprise fixe l'objectif qu'elles atteignent 14 % en 2017. Cette priorité doit permettre de constituer les viviers nécessaires pour accroître le nombre de femmes Responsables d'Unité qui est de 82 à ce jour, soit 5 % des RU. Cette action s'accompagnera d'une identification des difficultés rencontrées et des actions favorisant la féminisation des fonctions clé, par exemple dans les référentiels et guide d'application, en y associant les membres des commissions de suivi de l'accord.

Article 3-2 : Mixité des filières professionnelles et féminisation des postes

L'examen des rapports égalité femmes-hommes permet de déterminer les types de poste ou les filières fortement masculinisés. Une attention particulière est apportée aux postes à responsabilité.

A la suite de cet examen au sein de l'entreprise et dans chaque établissement, des objectifs quantifiés et les moyens pour y parvenir sont définis.

Les plans d'action s'appuient sur la formation, la mobilité, l'orientation professionnelle, l'évolution des métiers ainsi que l'adaptation des postes au personnel féminin. Des résultats significatifs ont d'ores et déjà été constatés avec une évolution positive du pourcentage de femmes présentes dans toutes les filières de l'entreprise et dans les métiers qui étaient essentiellement masculinisés.

La démarche filières / métiers intègre la féminisation des effectifs. Une communication des progrès réalisés sera effectuée régulièrement au cours de la commission de suivi de l'accord.

L'entreprise est structurée en filières et métiers. Les Comités Filières ont vocation à anticiper les évolutions de la filière. Pour s'assurer de la prise en compte des objectifs de mixité de la filière, les Comités Filière désigneront une ambassadrice de la filière. Au sein du Comité, elle veillera à l'existence de plans d'action adaptés à sa filière et à ses métiers pour promouvoir la mixité et l'égalité des parcours professionnels. Elle pourra représenter sa filière, notamment pour témoigner de la place des femmes au sein de la filière et les actions de mixité.

Article 3-3 : La mixité et la féminisation des emplois intégrées dans la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences

Dans le cadre du volet qualitatif de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences portant sur l'évolution des métiers, des travaux sont menés pour mieux identifier les métiers du Groupe, les compétences associées et les principales évolutions de ces métiers.

Ces travaux sont menés au niveau des sites, dans le cadre des Comités d'Etablissement et au niveau de l'entreprise, dans le cadre du Comité Central d'Entreprise et de l'Observatoire des Métiers.

Les parties conviennent de l'intérêt de développer une dimension féminisation et mixité dans les analyses et les actions d'accompagnement qui y seront menées.

77
MR
AV

Il s'agit, en particulier, de s'assurer que :

- les diagnostics permettant d'identifier les métiers émergents, en tension, en équilibre ou sensibles ainsi que les actions d'anticipation pour mieux accompagner ces évolutions, prennent en compte la situation des personnels féminins (accès à la formation pour développer les compétences, bilans professionnels, périodes de professionnalisation, validation des acquis de l'expérience professionnelle, ...);
- les référentiels, les modèles de compétences et les systèmes d'évaluation mis en œuvre appliquent des critères réellement neutres permettant une évaluation objective.

Article 3-4 : L'accès à la formation, levier des transformations

L'accès des femmes à la formation professionnelle est un élément déterminant pour assurer aux femmes une réelle égalité de traitement dans leur déroulement de carrière dans l'évolution des qualifications.

La formation contribue à la réalisation des objectifs prévus dans le présent accord. L'entreprise veille à ce que les moyens apportés, tant pour le développement professionnel de chacun, que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, soient équilibrés dans sa répartition entre les femmes et les hommes. Au niveau de l'entreprise sur la totalité de l'effectif, il est constaté depuis trois ans que la proportion d'hommes ayant suivi au moins une formation est supérieure à la proportion de femmes.

L'offre de formation couvre les besoins de toutes les filières et tous les métiers de l'entreprise, quel que soit leur taux de féminisation.

Le suivi de l'accès des salariées à la formation est systématiquement réalisé lors des réunions des commissions égalité.

Seront abordés en particulier : la part des actions de formation destinée aux femmes au regard du taux de féminisation des effectifs, l'accès aux formations pour développer les compétences, l'organisation des stages de formation au regard des contraintes des personnels féminins, les formations susceptibles d'attirer des salariées dans des métiers traditionnellement masculins.

En outre, un suivi genré du nombre de personnes sans formation depuis 3 ans sera effectué. Au-delà du diagnostic général qu'il permettra, ce nouvel indicateur permettra d'identifier des plans d'action ciblés.

L'indicateur d'accès comparé entre les hommes et les femmes aux formations « Top Compétences » déjà réalisé dans le bilan du plan de formation fera l'objet d'un suivi attentif.

Par la formation, l'entreprise veille ainsi à maintenir les conditions d'une bonne polyvalence permettant l'accès des femmes au plus grand nombre de postes et en particulier à des postes qualifiants.

En cas de restructuration importante ou d'arrêt d'activité affectant un secteur fortement féminisé, une attention particulière est portée aux conditions de reclassement et de reconversion du personnel féminin.

Les moyens de formation ou d'aide à la mobilité professionnelle sont mobilisés prioritairement en faveur du personnel concerné, pour lui assurer la réussite de sa reconversion.

Parce que le temps de travail est une cause possible de l'inégalité dans le domaine de la formation et de l'évolution professionnelle, une attention particulière sera portée sur le suivi de l'accès à la formation et des mobilités des salariés à temps partiel.

D'autre part, du fait des difficultés engendrées par une absence au domicile à des horaires inhabituels pour un ou plusieurs jours, les contraintes familiales sont parfois des freins à l'accès à la formation. A ce titre, la Direction privilégiera l'organisation de formations sur site ou en e-learning chaque fois que cela sera possible.

L'entreprise mettra tout en œuvre pour respecter un délai minimum de deux semaines pour les convocations aux sessions de formation.

77
MR
ED
AN

CHAPITRE 4 : ACCOMPAGNER LA FEMINISATION DE L'EMPLOI PAR L'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL, L'ADAPTATION DES STRUCTURES DE VIE PROFESSIONNELLE

Article 4-1 : Féminisation de l'emploi et amélioration des conditions de travail

L'amélioration des conditions de travail facilite la féminisation de l'emploi.

En effet, les axes de progrès prévus dans l'accord d'entreprise du 8 mars 2001 et traitant de ce thème, concourent au développement de l'emploi féminin. Il s'agit d'alléger les contraintes de postes par un travail en amont sur l'avance de phase et dans les projets, d'améliorer les conditions de travail en vie série, et d'associer tous les acteurs (médecins, ergonomes, représentants du personnel,...) par des actions transversales.

PSA Peugeot Citroën veille avec attention à ce que l'environnement de travail soit adapté tant aux hommes qu'aux femmes de l'entreprise.

Les tenues « image » et les Equipements de Protection Individuelle (EPI) tiennent compte à cet égard des différences morphologiques existant entre les hommes et les femmes.

Le Groupe s'est engagé dans une démarche volontariste d'amélioration de l'ergonomie des postes de travail.

Les parties réaffirment que doivent être mis en œuvre les moyens permettant d'adapter les postes de travail aux salariés et en particulier au personnel féminin, visant ainsi une égalité de chances à l'emploi.

Au cours des bilans annuels effectués par les partenaires sociaux au niveau de l'entreprise et des établissements, un recensement des bonnes pratiques -en matière d'actions d'amélioration facilitant l'accès des postes au personnel féminin- sera réalisé.

La cible est que chaque poste puisse être tenu par 80 % de la population, quelles que soient leurs caractéristiques.

Les médecins du travail informeront les salariées et les hiérarchiques concernés sur les prescriptions à adopter en matière d'adaptation du poste de travail au développement de la grossesse et les mesures dont la salariée peut bénéficier.

Les parties soulignent l'importance de recommander aux salariées enceintes de déclarer leur grossesse suffisamment tôt, dès le 3^{ème} mois, pour bénéficier des droits qui y sont liés et dans le but de déclencher l'aménagement du poste ou la recherche d'un nouveau poste à chaque fois que nécessaire. Sur la base des prescriptions du médecin du travail, celui-ci, le Responsable d'Unité (RU) et l'ergonome œuvrent pour aménager un poste de travail, ce dernier se chargeant des aspects techniques de l'aménagement. Une même attention sera apportée aux femmes enceintes durant un contrat de travail temporaire.

Dans le cas où cet aménagement pendant la période de grossesse s'accompagne d'un changement d'horaire de travail, par exemple par l'accès à un horaire de journée ou à un poste administratif, celui-ci s'effectuera sans perte de salaire. Une cartographie des postes accessibles est tenue à jour.

77 MR SN ED AV

De même, des places de parking proches du lieu de travail seront réservées aux femmes enceintes.

Comme cela était envisagé dans l'accord de 2011 sur l'emploi féminin et l'égalité professionnelle, une démarche de réflexion conjointe avec les organisations syndicales a été engagée sur le télétravail et une phase d'expérimentation a été mise en œuvre en 2012. L'enseignement tiré est que le télétravail profite aux hommes comme aux femmes en contribuant à l'amélioration des conditions de travail et à l'articulation des temps professionnels et personnels et en permettant de réduire les temps passés dans les transports. Dans cette perspective, le dispositif a été généralisé par un accord spécifique intégré au « Nouveau Contrat Social » et les parties ont considéré qu'il n'y avait pas lieu d'y revenir dans le présent accord.

Article 4-2 : Attention portée aux locaux sociaux

Un état des lieux sur les conditions de vie au travail du personnel féminin est réalisé dans tous les établissements en lien avec les CHSCT. Celui-ci porte sur les locaux sociaux, les infrastructures et installations dédiées au personnel féminin. Un plan d'amélioration est mis en œuvre, si nécessaire.

Une restitution de cet état des lieux et des actions d'amélioration engagées est réalisée au sein des commissions locales égalité femmes-hommes.

Article 4-3 : Services de proximité pour concilier vie personnelle et familiale, et vie professionnelle

L'entreprise cherche à développer des solutions permettant de concilier vie personnelle et familiale, et vie professionnelle. A ce titre, des solutions innovantes dans le domaine des services au personnel : mise en place de services de proximité pour le personnel, actions conjointes avec les Comités d'Etablissement, partenariat avec les collectivités locales dans le domaine de la garde des jeunes enfants, créations de crèches, développement dans les sites d'un réseau pour les gardes partagées, ... sont recherchées et expérimentées par l'entreprise.

Un bilan annuel des initiatives est établi par l'entreprise et fera l'objet d'un échange avec les organisations syndicales en commission de suivi de l'accord en vue de les évaluer.

Depuis 2012 un partenariat a été conclu entre PSA Peugeot Citroën et la FEPEM, la Fédération des Particuliers Employeurs de France. Son objectif est d'accompagner les collaborateurs du Groupe qui sont déjà particuliers-employeurs ou qui sont susceptibles de le devenir, en termes d'information, d'expertise, de conseils et d'outils pratiques, afin qu'ils puissent satisfaire au mieux leurs besoins, en assumant sereinement leur rôle d'employeur et la relation professionnelle avec leur salarié.

L'objectif est également de créer du lien social entre collaborateurs en favorisant la mise en relation des salariés (partage de services comme la garde d'enfants partagée, le soutien scolaire, etc.). Un espace internet dédié a été créé à cet effet. Environ 700 salariés des sites tertiaires de Région Parisienne sont utilisateurs de la plateforme. Des conférences et animations sur les sites sont également réalisées régulièrement dans le cadre de ce partenariat. Le bilan étant positif il sera envisagé d'accroître le nombre de bénéficiaires au-delà de 1.000 et d'étendre ce service aux collaborateurs d'autres établissements.

Handwritten initials and marks:
 A large checkmark-like symbol at the top right.
 The letters "ce" written below it.
 The letters "M" and "N" written vertically below "ce".
 The letters "SM", "FD", "MR", and "AV" written in a cluster at the bottom right.

Article 4-4 : Temps partiel

Le travail à temps partiel est un moyen pouvant permettre de concilier vie professionnelle et vie personnelle. Les établissements s'efforcent de développer des aménagements d'horaires individuels et de faciliter l'accès au temps partiel, tant pour les femmes que pour les hommes.

Des solutions adaptées aux activités, s'appuyant en particulier sur l'organisation du travail, sont recherchées afin d'apporter la meilleure réponse aux demandes exprimées par les salariés. Le travail à temps partiel est basé sur le principe du volontariat et est considéré à ce titre comme du temps de travail choisi par les salariés.

Le droit à un retour à temps plein est garanti. Au terme contractuellement défini pour la durée du temps partiel, le salarié bénéficie d'un retour automatique à temps complet. Les demandes de retour à temps complet, avant le terme initialement prévu, seront examinées et les motifs liés à des changements dans la situation familiale tels que chômage, invalidité, divorce sont pris en compte prioritairement.

Les parties signataires réaffirment que le travail à temps partiel ne saurait être un motif de non obtention de mesures salariales individuelles ou de ralentissement de carrière. Aucune mobilité ou évolution professionnelle ne peut être refusée au personnel du seul fait de son travail à temps partiel.

La charge de travail et les objectifs annuels sont déterminés de manière proportionnelle à la durée du travail.

Article 4-5 : Gestion et aménagement du temps de travail

Dans la mise en œuvre des dispositifs existants d'horaires individualisés, les salariés connaissant des situations familiales particulières font l'objet d'une attention spécifique.

Conformément à la charte relative à la maîtrise du temps de travail et de la performance signée en 2000 sont privilégiées les plages fixes communes des dispositifs existants d'horaires individualisés pour l'organisation des réunions. Au-delà, les réunions doivent se tenir sur le temps de travail dans la limite des horaires affichés. D'autre part, la programmation des réunions doit prendre en considération le planning de présence des personnes travaillant à temps partiel.

Article 4-6 : Gestion de la mobilité géographique

En cas de mobilité géographique d'un salarié dont le conjoint travaille dans le Groupe, l'entreprise propose une solution d'emploi similaire à celui-ci, au sein du Groupe PSA Peugeot Citroën, dans la zone régionale d'accueil et si possible sur le même site.

En cas de mobilité géographique d'un salarié, dont le conjoint ne travaille pas dans le Groupe, l'entreprise apporte son aide à la recherche d'un emploi dans le bassin régional d'accueil pendant une durée de six mois après le déménagement (contact avec les entreprises, ...).

Dans le but de faciliter la mobilité professionnelle et géographique, le Chèque Emploi Service Universel (C.E.S.U.) est mis en œuvre, qui facilite la vie des couples lors de l'exercice de la mobilité.

Article 4-7 : Actions conjointes avec les pouvoirs publics et les acteurs locaux

L'entreprise s'associe à différentes initiatives et programmes menés au plan national et au plan local, pour promouvoir l'égalité des chances.

L'implication des différents acteurs nationaux ou locaux, pouvoirs publics ou services publics, est nécessaire pour la conduite d'études ou d'actions concernant, en particulier :

- la diversification de l'orientation professionnelle,
- l'égalité professionnelle dans les entreprises,
- l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle,
- les investissements structurels et sociaux.

Article 4-8 : Accompagner les salariés victimes de violences conjugales

Parce que l'entreprise fonde son développement sur les principes d'action et de comportement socialement responsables, elle doit être attentive au phénomène social complexe qu'est la violence conjugale.

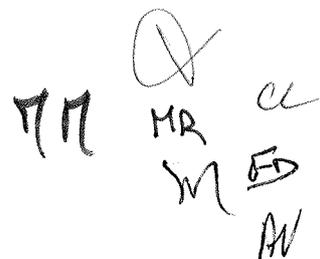
Considérant que l'entreprise constitue un lieu privilégié pour sensibiliser la Société au problème des violences conjugales, le Groupe s'engage à :

- relayer auprès des salariés les campagnes nationales de prévention et de lutte contre les violences conjugales,
- sensibiliser et former les professionnels des services RH, des services sociaux et médicaux de l'entreprise aux situations de violences conjugales,
- accueillir, écouter et orienter les victimes de violences conjugales.

Depuis 2009, les différents sites du Groupe ont organisé des animations / sensibilisation sur le sujet (campagne d'affichage, rappels des numéros d'urgence, réunions d'information, distribution de plaquettes, formation à destination des acteurs RH, diffusion de court-métrage à visée préventive et pédagogique, sensibilisation des assistantes sociales, ...).

Ainsi l'entreprise participe à une meilleure information et sensibilisation à la lutte contre les violences faites aux femmes ou aux hommes.

De plus, dès lors qu'elle apprend qu'un membre du personnel est victime de violences conjugales, le service compétent (assistante sociale) veille en toute discrétion à lui prêter soutien et collaboration, et à l'informer sur la législation en vigueur relative notamment à sa protection.



 Handwritten initials and signatures: MM, MR, M, ED, AV, and a large stylized signature.

CHAPITRE 5 : FAVORISER LA PRISE EN COMPTE DE LA PARENTALITE DANS L'ENTREPRISE

PSA Peugeot Citroën a signé, le 11 avril 2008, la Charte de la Parentalité en Entreprise créée à l'initiative du Ministère du Travail, des Relations Sociales, de la Famille et de la Solidarité.

Par cette Charte, les entreprises s'engagent :

- à faire évoluer les représentations liées à la parentalité dans l'entreprise,
- à créer un environnement favorable aux salariés-parents, en particulier pour la femme enceinte,
- à respecter le principe de non-discrimination dans l'évolution professionnelle des salariés-parents.

PSA Peugeot Citroën renouvelle sa volonté de mettre en place des actions concrètes en faveur de la parentalité. La prise en compte de la parentalité s'inscrit dans la poursuite de sa politique innovante dans le domaine de l'égalité professionnelle à partir du moment où elle est appliquée également aux femmes et aux hommes.

Un guide « Accompagner les futurs et nouveaux parents » a été conçu en 2009 afin d'aider les managers à appliquer les dispositions relatives à la naissance ou l'adoption d'un enfant en faveur des salariés-parents. Il sera mis à jour et largement mis à disposition. Un processus de diffusion aux managers au moment de la déclaration de grossesse ou d'adoption au sein de son équipe sera mis en place.

A ce jour, 163 berceaux sont réservés pour des salariés parents de l'entreprise. L'entreprise s'est investie dans la création et/ou le financement de places de crèche en faveur des salariés parents et maintient cet engagement.

Article 5-1 : Congé maternité

Les parties rappellent que le congé maternité est considéré comme du temps de travail effectif notamment pour :

- la détermination des droits liés à l'ancienneté,
- la répartition de l'intéressement et de la participation,
- le calcul des congés payés, du treizième mois et des primes.

Par ailleurs, l'entreprise s'engage à ce qu'en matière d'évolution professionnelle, le congé de maternité ou le congé parental soient sans incidence sur le déroulement de carrière et la trajectoire professionnelle.

En matière d'information, un livret maternité, réalisé à l'initiative du service social et mis à jour régulièrement, rappelant notamment les droits des salariées pendant la grossesse et au moment de la reprise de l'activité professionnelle, est remis aux futures mères. Il est ainsi précisé qu'à compter du début du 3^{ème} mois de grossesse, la salariée bénéficie d'une réduction d'horaire d'une heure par jour sans réduction de salaire, cumulable dans la limite de deux heures et demie par semaine.

Concernant le suivi de la femme enceinte, des contacts réguliers seront établis entre la salariée et le médecin du travail. Une visite médicale sera également organisée au moment de la déclaration de grossesse.

Par ailleurs, la salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et de la suite de l'accouchement.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi qu'au regard des droits légaux ou conventionnels que la salariée tient du fait de son ancienneté dans l'entreprise.

Les services sociaux relaient l'information auprès de salariés de l'attribution de Chèque Emploi Service Universel (C.E.S.U) maternité par les caisses de prévoyance aux salariées et conjoints de salariées en congé maternité.

Article 5-2 : Congé parental d'éducation

Les parties conviennent que l'égalité professionnelle dans l'entreprise ne pourra progresser que si la parentalité est mieux partagée entre les femmes et les hommes en permettant que les hommes prennent également les différents types de congés liés à l'enfant (congé parental d'éducation, congé adoption, congé de paternité, congé enfant malade, congé hospitalisation d'un enfant, congé de présence parentale, congé de soutien familial). L'entreprise sera attentive à ce que les informations données à ce sujet concernent également les femmes et les hommes.

Les parties soulignent l'importance de favoriser la reprise du travail à l'issue du congé parental d'éducation. A cette fin, une attention sera apportée pour gérer avec une bonne anticipation la fin des avenants de congé ou de travail à temps partiel, leur renouvellement ou la reprise du travail à temps plein.

Article 5-3 : Entretien avant et après les congés liés à l'enfant

Chaque femme est reçue en entretien avec son hiérarchique avant son départ en congé maternité. Cet entretien est également réalisé pour les femmes comme pour les hommes avant leur départ en congé parental d'éducation. Pendant le congé, la personne reste destinataire des informations générales adressées aux salariés. A son retour, elle sera reçue en entretien par sa hiérarchie et elle pourra bénéficier d'une formation de mise à niveau, si nécessaire. A la demande du salarié, l'entretien peut être réalisé avant la reprise du travail.

Il est rappelé l'intérêt de ces entretiens. En permettant d'anticiper le départ en congé, il a pour objet :

- de prendre en considération les changements dans la situation personnelle et les souhaits,
- de prendre les mesures qui peuvent être nécessaires pour adapter le travail avant le départ et assurer le remplacement,
- de favoriser la reprise du travail.

Au retour de la personne, il permet de donner des informations et les moyens d'une bonne réintégration dans le poste et l'équipe.

Handwritten initials and signatures:
 JJ
 MR
 AW
 ED

Les objectifs annuels de la salariée sont révisés afin de les adapter au temps de travail. La Part Variable Groupe des salariées éligibles est calculée en assimilant la période d'absence pour congé maternité à du temps de travail.

Cet entretien doit être proposé de façon systématique.

Article 5-4 : Congé de paternité

Plus de 1.800 congés de paternité ont été pris en 2013 et 95 % de ces congés avaient une durée complète. L'entreprise favorise l'information et la prise de ce congé qui contribue à l'implication des pères et à un meilleur partage des tâches familiales.

Afin d'offrir aux pères de meilleures conditions pour participer à la naissance et l'arrivée au foyer d'un nouvel enfant, une indemnité complémentaire a été convenue par accord du 14 mars 2006. Son montant équivaut à 1,5 fois le montant d'une indemnité journalière versée par la Sécurité Sociale.

MM
MR
FD
AV

CHAPITRE 6 : IMPLICATION ET SUIVI AVEC LES PARTENAIRES SOCIAUX

Article 6-1 : Commission centrale de suivi de l'accord d'entreprise

La Direction et les organisations syndicales signataires se rencontrent annuellement au sein d'une commission de suivi de l'accord. A cette occasion, ils s'assurent de la bonne application de l'accord par l'appréciation des progrès réalisés selon les axes définis par le présent texte.

Cette commission est composée de quatre représentants par organisation syndicale signataire du présent accord.

Les membres de la commission, de même que les Délégués Syndicaux Centraux, reçoivent, au plus tard quinze jours avant la tenue de la réunion de suivi, un rapport annuel sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise, et sur les actions engagées pour développer l'emploi féminin. Ce rapport comporte des indicateurs rendant compte des progrès réalisés dans les différents domaines visés par le présent accord et en comparaison avec le rapport de référence établi l'année précédente. Ce même document est également transmis aux membres du Comité Central d'Entreprise. Dans le cas où les membres de la commission souhaiteraient obtenir des informations complémentaires sur le rapport, les questions devront être remontées à la Direction des Relations Sociales et du Travail au moins une semaine avant la tenue de la réunion.

Article 6-2 : Fonctionnement des commissions égalité femmes-hommes au sein des établissements

Une commission égalité femmes-hommes existe au sein de chaque établissement. Elle se réunit au moins deux fois par an. Cette commission a vu son champ de compétences étendu au suivi de la diversité et de l'égalité de traitement suite à l'accord relatif à la diversité et la cohésion sociale, renouvelé le 29 novembre 2011.

Elle a en charge, en complément des dispositions réglementaires, le suivi de l'application locale du présent accord. A cette fin, l'établissement lui fournit un rapport annuel sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes, et sur les actions engagées pour développer l'emploi féminin.

Ce rapport porte sur le périmètre du site, et reprend le plan général du rapport d'entreprise, intégrant les axes du présent accord. Il permet également d'évaluer les progrès réalisés en comparaison avec le rapport d'établissement sur l'égalité professionnelle de l'année précédente.

Cette commission rend compte, une fois par an, au Comité d'Etablissement.

Celle-ci est constituée de deux membres par organisation syndicale signataire de l'accord et représentée dans l'établissement et de trois membres pour les sites ayant plus de 3.500 salariés en CDI.

Handwritten signatures and initials: MR, CE, and other illegible marks.

Les dispositions relatives au crédit d'heures des commissions des CE, prévues à l'article 3.3.2. de l'accord d'entreprise sur l'exercice du droit syndical, sont applicables pour le fonctionnement de ces instances.

Le tour de terrain de la commission égalité est une pratique qui sera déployée.

L'animation de la commission est assurée par le Responsable Ressources Humaines, accompagné si nécessaire de personnes qualifiées.

Une auto-évaluation sur tous les engagements pris en matière d'égalité et de diversité est mise en œuvre afin d'identifier les points d'amélioration par site. Elle permet de définir les plans d'action adaptés aux besoins de chaque établissement et visant à une pleine application de l'accord. Les membres de la commission de suivi égalité seront invités à donner leur avis sur l'état des lieux et les plans d'actions qualitatifs et quantitatifs renseignés par la Direction et au vu du Rapport de Situation Comparée (RSC).

La présentation d'un bilan annuel des actions du site en matière d'égalité sera effectuée aux équipes de Direction.

Article 6-3 : Formation des membres des commissions égalité femmes-hommes au sein des établissements

Afin de créer toutes les conditions nécessaires à la compréhension des enjeux du développement de l'emploi féminin et de l'égalité professionnelle, ainsi qu'à l'établissement d'un dialogue constructif, l'entreprise dispense une formation destinée aux nouveaux membres des commissions égalité femmes-hommes des établissements ainsi qu'une mise à niveau des membres déjà présents dans ces instances.

D'une durée de deux jours, ce module de formation porte, entre autres, sur la mixité professionnelle, l'égalité professionnelle femmes-hommes, et les actions permettant de faire évoluer les représentations socioculturelles. Ce module permet également l'assimilation du contenu du présent accord.

Avant d'être dispensé et mis en œuvre, le programme élaboré par la Direction a été préalablement présenté aux organisations syndicales.

77
MR FD
SN
AV

CHAPITRE 7 : SENSIBILISATION ET COMMUNICATION

Article 7-1 : Communication sur l'accord

Pour assurer la promotion et la progression des principes de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes auprès de tous les salariés, le présent accord et les mesures qu'il prévoit font l'objet d'une large diffusion.

Outre les moyens de communication habituels (intranet, journal interne, ...), la création d'un support spécifique rappelant les règles et enjeux de l'égalité professionnelle ainsi que les mesures liées au nouvel accord sera réalisé pour l'occasion.

D'autre part, une rubrique exclusivement dédiée à l'égalité professionnelle femmes-hommes sera créée au niveau central.

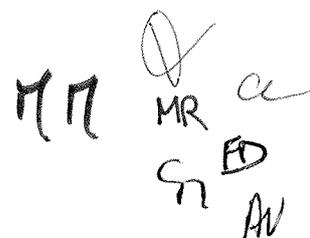
Chaque site informera également les sociétés de prestations de services ou autres organismes extérieurs des nouvelles dispositions du présent accord en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes afin de les encourager à les mettre en œuvre.

Une communication annuelle d'une synthèse du Rapport de Situation Comparée sera réalisée durant la période d'application de l'accord. Elle visera à mieux faire connaître les données factuelles de l'entreprise, les véritables enjeux d'égalité et participera à une meilleure compréhension des engagements et plans d'action à mettre en œuvre.

Article 7-2 : Action de sensibilisation - formation

Les signataires conviennent que la communication sur l'accord n'est pas à elle seule suffisante pour faire évoluer les mentalités et lutter contre les stéréotypes qui sont encore des freins majeurs à une véritable égalité professionnelle. C'est pourquoi, il est nécessaire de maintenir les actions de formation en direction des collaborateurs impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières ainsi que des responsables hiérarchiques.

D'autre part, la messagerie diversité, accessible à l'adresse mail « diversité@mpsa.com », peut être également utilisée dans le cas de discrimination liée à l'égalité professionnelle, tandis que l'adresse « harcèlement@mpsa.com » peut être utilisée pour signaler des situations de harcèlement moral. Le harcèlement sexuel est strictement proscrié et sanctionné. Les messageries offrent des garanties d'anonymat et d'indépendance du traitement des cas individuels de discrimination.



 Handwritten initials and signatures: "MP", "MR", "ED", "AV".

CHAPITRE 8 : DISPOSITIONS FINALES

Article 8-1 : Date d'application et durée de l'accord

Cet accord prend effet à sa date de signature pour une durée déterminée de trois ans.

Les dispositions du présent accord reprennent et complètent les dispositions de l'accord du 4 novembre 2003, de l'avenant du 14 novembre 2007 et de l'accord du 18 février 2011. Elles se substituent également aux dispositions antérieures qui lui seraient contraires.

Afin de recevoir toutes remarques et suggestions utiles concourant à la féminisation des postes et à l'égalité professionnelle, la liste et les coordonnées des membres de la commission égalité femmes-hommes sont affichées dans les panneaux Direction de chaque établissement ainsi que dans les aires d'Unités Élémentaires, là où elles existent.

Au terme de cette période de trois ans, les parties établiront un bilan général des actions de progrès réalisées, et se retrouveront afin de convenir d'un éventuel nouvel accord.

Article 8-2 : Dépôt

Peugeot Citroën Automobiles procédera aux formalités de dépôt, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail.

Handwritten initials and signatures in the bottom right corner, including "MR", "91", "FD", and "AV".

ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF AU DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOI FEMININ ET A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Pour la Direction de PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES S.A.



Philippe DORGE
Directeur des Ressources Humaines

Pour les Organisations Syndicales

CFDT



Monsieur Ricardo MADEIRA

CGT



Monsieur Marcel MERAT

CFE-CGC



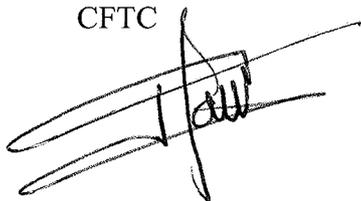
Madame Anne VALLERON

FO



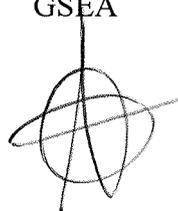
Monsieur Christian LAFAYE

CFTC



Monsieur Franck DON

GSEA



Monsieur Serge MAFFI

Fait à Poissy, le 26 août 2014