

ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF A LA DIVERSITE ET LA COHESION SOCIALE DANS L'ENTREPRISE

La promotion de la diversité des salariés, l'égalité des chances et la prévention des discriminations sont un enjeu majeur de la politique sociale de PSA Peugeot Citroën. Elles représentent un atout pour l'innovation, la créativité et l'accompagnement des changements. La coexistence de profils variés est une source de complémentarité, d'équilibre et d'efficacité économique, et permet à l'entreprise :

- de s'entourer des meilleures compétences, participant ainsi à la réussite du Groupe,
- de mieux refléter la société et son environnement, ce qui facilite la compréhension et la satisfaction des clients.

Le respect des différences, et en tirer parti sans les nier, facilite la confrontation des idées, de perspectives nouvelles, renforçant la performance d'ensemble par de meilleures décisions, une créativité accrue et une action plus efficace.

Le recrutement, l'intégration et l'évolution professionnelle des salariés, sans distinction due à l'origine, au sexe, aux mœurs, à l'orientation sexuelle, à l'âge, à la situation de famille, à la grossesse ou la maternité, aux caractéristiques génétiques, à l'appartenance ou à la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, aux opinions politiques, aux activités syndicales ou mutualistes, aux convictions religieuses, à l'apparence physique, au nom de famille ou en raison de l'état de santé ou du handicap, constituent un axe fort de la politique sociale et du développement de l'entreprise.

Les nombreux recrutements effectués depuis dix ans et l'internationalisation des effectifs du Groupe conduisent à une diversité croissante qu'il convient d'encourager et d'accompagner.

La promotion de profils et de sensibilités variés nécessite de pouvoir parler ouvertement des différences, d'identifier les préjugés. Elle rend nécessaire la mise en cohérence de pratiques de management avec les valeurs de l'entreprise, par l'élaboration de dispositifs d'accompagnement.

L'acceptation des autres dans leurs différences renforce la cohésion sociale, la motivation et favorise l'intégration de tous.

A cet effet, dès l'année 2003, la Direction a engagé avec les organisations syndicales une réflexion visant à mettre en œuvre des mesures pragmatiques pour faciliter la compréhension, l'intégration et la gestion des différences dans l'entreprise.

A l'occasion de cette démarche, certains principes relatifs aux règles de vie et de travail en commun, facilitant la cohésion sociale ont été également rappelés, afin de ne pas conduire à une individualisation des rapports sociaux ou à des communautarismes.

Après avoir rappelé la part importante, dans les sites français, de salariés originaires de pays du Maghreb, de Turquie, d'Europe Centrale..., qui démontre la faculté d'intégration dans de nombreux sites, Peugeot Citroën Automobiles considère par ailleurs l'égalité de traitement comme une condition requise à toute démarche de valorisation de la diversité.

AA

SM

CL

F9

N

CS

Conformément à la nouvelle charte éthique, diffusée en 2010, les Sociétés du Groupe veillent au respect des droits des salariés. Elles ont pour principe de n'opérer aucune discrimination, pour quelque cause que ce soit, à l'embauche, dans l'évolution professionnelle et dans les relations de travail, et se comportent à l'égard de chacun avec dignité et dans un total respect de sa vie privée.

L'égalité des chances et de traitement constitue un engagement conforme à la responsabilité sociale de l'entreprise rappelé dans l'une des quatre ambitions du Groupe relative au développement responsable.

Au-delà du respect des règles légales, Peugeot Citroën Automobiles entend appliquer et promouvoir les meilleures pratiques et lutter contre toutes les formes de racisme, de xénophobie et d'homophobie et, plus généralement d'intolérance à l'égard des différences.

Afin de définir un dispositif efficace, les parties sont convenues d'un ensemble de mesures visant à prévenir, à identifier et à proscrire tout traitement inégal, tant lors du recrutement qu'au cours de la vie professionnelle.

Le déploiement de cette politique nécessite une évolution des mentalités, des attitudes, des comportements et des représentations socio-culturelles de tous les acteurs. Les parties ont donc souhaité développer un volet communication et sensibilisation, qui s'appuie sur des programmes publics nationaux ou européens.

Le présent accord a pour ambition d'aider les salariés à travailler ensemble avec leurs différences, et de tendre à supprimer toutes les formes d'inégalités constatées.

En signant, le 4 novembre 2003, avec les 6 organisations syndicales (CFDT, CFTC, CGT, CFE-CGC, FO et GSEA) un accord précurseur sur le développement de l'emploi féminin, PSA Peugeot Citroën est devenu le premier Groupe français à s'engager en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cet accord novateur a été renouvelé en 2007 et un nouvel accord triennal sur le développement de l'emploi féminin et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été signé le 18 février 2011.

Le 8 septembre 2004, un accord majeur sur la diversité et la cohésion sociale a été signé avec l'ensemble des organisations syndicales. Par cet accord, PSA Peugeot Citroën a étendu à toutes les sensibilités les principes, les actions, les outils de mesure et de contrôle visant à prévenir, à identifier et à proscrire tout traitement illégal. Le renouvellement de l'accord a fait l'objet d'un avenant signé le 6 octobre 2008.

Comme cela était prévu dans l'accord de 2004, l'engagement en faveur de la diversité, de l'égalité des chances et de la prévention des discriminations a été étendu au niveau mondial, avec l'accord cadre sur la Responsabilité Sociale du 1^{er} mars 2006 renouvelé en 2010, signé par la Fédération Internationale des Organisations de travailleurs de la Métallurgie (FIOM) et la Fédération Européenne des Métallurgistes (FEM). Cet accord fait l'objet d'un déploiement dans près de 140 filiales dans le monde et donne lieu à des diagnostics et des évaluations régulières.

Par ces accords, le Groupe réaffirme son attachement à la déclaration universelle des droits de l'Homme, aux conventions de l'ONU de 1966 et 1971 sur l'élimination des discriminations raciales, au pacte de l'ONU relatif aux droits économiques, sociaux et culturels de 1966, aux conventions de l'Organisation Internationale du Travail et son soutien au programme des Nations Unies en appliquant, partout dans le monde, les neuf principes¹ du pacte mondial (Global Compact).

L'engagement en faveur de l'égalité femmes-hommes a été consacré en janvier 2005 par la labellisation « Egalité Professionnelle », après une évaluation par AFNOR Certification. Ce label a été renouvelé en 2008 et 2011. Par ailleurs, PSA Peugeot Citroën a obtenu le label Diversité en mars 2009 et se porte candidat au renouvellement du label en 2012. Enfin, PSA Peugeot Citroën a fait partie des 6 premières entreprises françaises récompensées en juin 2011 par le Bureau Veritas, en obtenant le premier Label Européen Egalité Professionnelle à la Commission Européenne de Bruxelles.

Les parties entendent également rappeler :

- dans le domaine du libre exercice du droit syndical, les accords conclus en 2001 et 2009, afin d'apporter des garanties à l'évolution de carrière des mandatés, de prévenir les discriminations, et d'améliorer le dialogue social par le maintien d'un lien étroit entre engagement syndical et activité professionnelle.
- l'accord relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle, signé le 15 avril 2005, qui consacre l'engagement des parties envers le développement sans discrimination du capital humain de l'entreprise et des compétences individuelles des collaborateurs.
- l'accord sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, les accords sur le développement et l'évolution professionnels des ouvriers de production, des employés et des TAM et l'accord sur la nouvelle dynamique des emplois et des compétences signé en 2010, directement inspirés des principes d'égalité des chances et de traitement dans le Groupe, qui améliorent l'objectivité et la lisibilité des critères d'évolution professionnelle et en plaçant les compétences au cœur de l'évolution professionnelle.
- l'accord sur l'insertion, le maintien dans l'emploi et le développement professionnel du personnel handicapé, reconduit en juillet 2008 et renouvelé en 2011, qui contribue à cette démarche égalité.
- l'accord en faveur de l'emploi et la motivation des seniors signé en 2010, qui vise à mieux reconnaître la place des seniors dans l'entreprise.

¹ Principe 1 : Promouvoir et respecter les droits de l'homme reconnus sur le plan international
 Principe 2 : Ne pas se faire complices de violations des droits fondamentaux
 Principe 3 : Respecter l'exercice de la liberté d'association et reconnaître le droit à la négociation collective
 Principe 4 : Elimination de toutes les formes de travail forcé et obligatoire
 Principe 5 : Abolition effective du travail des enfants
 Principe 6 : Elimination de la discrimination en matière d'emploi et d'exercice d'une profession
 Principe 7 : Promouvoir une approche prudente des grands problèmes touchant l'environnement
 Principe 8 : Prendre des initiatives en faveur des pratiques environnementales plus responsables
 Principe 9 : Encourager la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement

HA
 CB
 CL
 GM
 AV
 EP

La signature, avec toutes les organisations syndicales, en septembre 2004 et en octobre 2008 de l'accord sur la diversité et la cohésion sociale a conduit à des actions concrètes et à des progrès sensibles, notamment dans les domaines de la diversification des recrutements, de l'évolution professionnelle et de l'accès à la formation. Ces avancées ont été favorisées par l'engagement de tous les acteurs, en particulier avec la contribution de l'Observatoire de la diversité mis en place au niveau de l'entreprise et des commissions diversité, instituées dans chaque site.

Comme prévu dans l'avenant à l'accord diversité de 2008, un bilan général de l'application est effectué en 2011. Partant également des conclusions tirées des 6 réunions de l'Observatoire qui se sont tenues depuis octobre 2008, et de plus de 60 commissions diversité organisées annuellement dans les sites, les parties considèrent que les orientations fortes et les principes d'actions qui avaient été retenus en 2004 et 2008 doivent continuer à s'appliquer.

Les parties ont convenu de conclure un nouvel accord, en y apportant des améliorations, selon les 4 axes suivants :

- l'égalité des chances, fondement de l'accès à l'emploi et de l'insertion,
- l'égalité des chances, un facteur clé dans l'évolution professionnelle,
- la diversité, un enjeu au cœur des relations professionnelles,
- la politique diversité, une garantie pour les droits des salariés.

Comme pour les trois années précédentes, les réflexions et les actions continueront à développer, non seulement au niveau de l'entreprise, mais également au niveau de ses établissements. Ce travail se poursuivra en tenant compte des spécificités propres à chaque site, par l'animation des commissions diversité, qui ont un rôle majeur.

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

CHAPITRE 1 : L'EGALITE DES CHANCES, FONDEMENT DE L'ACCES A L'EMPLOI ET DE L'INSERTION

Article 1.1 : Développer la diversité des recrutements

Dans le cadre de la politique de recrutement, l'entreprise intègre des profils variés par l'expérience professionnelle ou internationale, par la formation initiale, par les cultures, par les origines, le sexe et les âges.

Les parties considèrent cette diversité comme un atout pour le développement de l'entreprise.

▪ L'internationalisation des effectifs

En France, du 1^{er} janvier 2009 au 31 décembre 2010, dans la Division Automobile, sur près de 1.477 recrutements IC, Employés et TAM, 7 % sont de nationalité non française. Ces recrutements ont concerné des postes ouverts dans les sites ou filiales situés en France. Parmi les origines des nouveaux salariés intégrés, on peut citer notamment des salariés d'origine marocaine, chinoise, anglaise, libanaise, brésilienne ...

D'autre part, à fin 2010, 99.375 femmes et hommes travaillaient hors de France dans près de 42 pays. PSA Peugeot Citroën donne la priorité et valorise les compétences locales : 90,5 % des cadres du Groupe (Division Automobile, Financement, Transport et Logistique) qui travaillent à l'international sont des ressortissants locaux.

Un effort particulier est consacré aux parcours d'intégration des managers locaux nouvellement embauchés. Ces parcours d'intégration ont pour objectif de mieux faire comprendre le fonctionnement du Groupe et de faire connaître les fondements managériaux de l'entreprise. PSA Peugeot Citroën mobilise sur la scène internationale des experts et des managers dont les compétences et les profils sont représentatifs de la diversité mondiale et des particularités des marchés sur lesquels le Groupe veut se développer.

Cette intégration de profils variés se poursuivra en France et dans les autres pays dans les années futures, en particulier par le recrutement d'Ingénieurs et Cadres et membres de l'encadrement reflétant la diversité des populations ouvrières des sites industriels du Groupe.

Cette évolution apporte à tous une ouverture et une culture internationale opérationnelles.

▪ La diversité des niveaux de formation initiale

Compte-tenu du large éventail de ses métiers, le Groupe recrute des compétences diverses, avec une variété de formations initiales.

Peugeot Citroën Automobiles intègre des salariés diplômés pour des emplois hautement qualifiés, mais aussi des collaborateurs sans ou avec peu de qualification professionnelle initiale.

Les parties reconnaissent l'utilité sociale de pouvoir offrir des emplois à des personnes peu ou pas qualifiées.

L'entreprise encourage la qualification professionnelle de salariés non qualifiés par des actions de formation ou la validation des acquis de l'expérience, par le biais notamment des Contrats de Qualification Paritaire de la Métallurgie (CQPM).

▪ **Des recrutements diversifiés en âge**

Pour PSA Peugeot Citroën, la question de l'emploi des seniors qui représentent plus de 30 % des effectifs en France, ne doit pas faire l'objet d'un traitement à part des autres catégories. Au contraire, elle participe à la politique globale de l'emploi et du développement des compétences du Groupe, qui garantit l'égalité des chances et de traitement, et anticipe les évolutions démographiques.

C'est dans ce cadre qu'un accord en faveur de l'emploi et de la motivation des seniors a été signé en 2010. Il vise notamment à favoriser la diversité des âges au sein des équipes, à maintenir des évolutions salariales et promotionnelles motivantes, à adapter les conditions de travail à la présence de salariés plus âgés et à aménager les fins de carrière. L'objectif est de mieux reconnaître la place des seniors dans l'entreprise et de considérer leur expérience comme un avantage pour la réussite du Groupe. C'est en ce sens que la question du maintien dans l'emploi et de la motivation des seniors doit être liée à celle de l'intégration professionnelle des jeunes afin d'anticiper les évolutions démographiques.

Compte-tenu du nombre de recrutements effectués, le Groupe connaît en effet un profond renouvellement des générations. 50 % des embauches concernent des jeunes de moins de 30 ans. Toutefois, pour assurer un équilibre entre les générations et enrichir ses compétences, le Groupe poursuivra le recrutement de salariés confirmés -dont des seniors- ayant eu précédemment d'autres expériences professionnelles.

▪ **De multiples canaux de recrutement**

Soucieux de n'écarter aucun vivier de compétences, le Groupe continue de diversifier ses canaux de recrutements tels que les services publics de l'emploi, les annonces presse, les cabinets de recrutements, les forums d'écoles, les partenariats avec le système éducatif, le recrutement en ligne, les candidatures spontanées,

Dans ce cadre, des accords de partenariats sont conclus en France avec le Service Public de l'Emploi, les conseils généraux et régionaux, l'Education Nationale, les entreprises de travail temporaire d'insertion, les entreprises d'insertion et les organismes de formation, qui prévoient l'application de dispositifs de sélection et de formation exempts de toute forme de discrimination. Ils sont mis en œuvre au niveau central comme au niveau des établissements.

Article 1.2 : Insérer dans l'entreprise

L'insertion de différents profils (publics éloignés de l'emploi, jeunes, diplômés issus de ZUS...) marque l'engagement social et sociétal du Groupe et favorise une plus grande diversité des salariés présents dans l'entreprise.

▪ Insérer des personnes éloignées de l'emploi

Une personne éloignée de l'emploi peut être définie comme « toute personne qui, par son histoire, sa formation ou son état de santé, se trouve durablement exclue du marché de l'emploi classique, et qui nécessite un accompagnement spécialisé à la fois social et professionnel ».

L'objectif fondamental est que les efforts d'insertion réalisés par l'entreprise conduisent à l'accès des personnes éloignées de l'emploi à des emplois durables. Les actions d'insertion ne doivent donc pas être des actions ponctuelles reposant seulement sur des soucis sociétaux mais également des implications stratégiques liées à l'intérêt de l'entreprise.

Afin d'y parvenir, trois axes majeurs seront développés :

- Associer au sein de l'entreprise

Pour renforcer le thème de l'insertion dans le champ du dialogue social de l'entreprise, l'ensemble des actions en faveur de l'insertion, avec les indicateurs de résultats qui y sont liés, seront intégrés dans le suivi des Commissions Egalité Diversité.

Afin de stabiliser la situation des personnes éloignées de l'emploi qui ont été recrutées, de leur permettre d'acquérir une formation professionnelle qualifiante, et de faciliter leur intégration dans des équipes de travail, un suivi particulier sera mis en place, dans les domaines de l'accès à la formation qualifiante, et pour leur tutorat.

- Développer la mobilisation de l'entreprise

Le recrutement par l'intermédiaire de contrats aidés de personnes éloignées de l'emploi ou en réinsertion professionnelle est maintenu dans des conditions qui contribuent à leur intégration.

L'entreprise s'impliquera par le biais des services sociaux internes en liaison avec Action Logement afin de permettre aux salariés éloignés de l'emploi de se loger.

Le recrutement de personnes adultes et de jeunes sans qualification par l'intermédiaire de contrats de professionnalisation est poursuivi.

Le mécénat tourné vers l'insertion professionnelle, notamment grâce aux actions d'aide à la mobilité urbaine est favorisé par le Groupe.

- S'appuyer sur les acteurs extérieurs

Les actions collectives d'insertion, contractualisées avec différents partenaires et acteurs extérieurs permettent l'échange de connaissances, d'initiatives et de moyens pour favoriser l'intégration des publics éloignés de l'emploi.

Peugeot Citroën Automobiles entend poursuivre ses actions portant sur la féminisation des effectifs, l'insertion professionnelle des personnes handicapées, le retour à l'emploi des personnes en difficulté, l'orientation et la professionnalisation des jeunes, le recrutement et l'alternance. L'application des partenariats fait régulièrement l'objet de présentations lors des réunions de l'Observatoire de la diversité et de l'égalité et des Commissions Egalité Diversité des sites.

Peugeot Citroën Automobiles soutiendra également le développement des Groupements d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification, en partenariat avec des structures locales d'insertion. Dans ce cadre, d'autres actions d'insertion, comme les partenariats avec les entreprises de travail temporaire d'insertion, les entreprises d'insertion ou les associations d'insertion seront développés.

Le Groupe s'engage à promouvoir la diversité sociale par des actions concrètes et spécifiques, menées au niveau local en partenariat avec les structures du Ministère de l'Education nationale ou autres organismes éducatifs.

Dans ce cadre, chaque établissement :

- engagera chaque année dans le périmètre de son académie au moins une action de promotion de la diversité sociale en partenariat avec le monde éducatif. Cette action pourra prendre différentes formes, notamment une information et sensibilisation des élèves sur les métiers du Groupe, une aide aux établissements d'enseignement, un soutien au corps professoral,
- établira des relations privilégiées de partenariat avec un ou des établissements d'enseignement situé(s) dans le périmètre de l'académie et particulièrement concerné(s) par des questions de la diversité sociale, en particulier ceux classés en Zone d'Education Prioritaire (ZEP).

Pour le recrutement du personnel ouvrier, le Groupe s'engage à utiliser, à chaque fois que cela est possible, la Méthode de Recrutement par Simulation (MRS), développée en partenariat avec le Pôle Emploi, pour permettre aux demandeurs d'emploi d'être évalués sur leurs aptitudes, et pas seulement sur leurs diplômes ou expériences. Depuis 2008, 2.200 collaborateurs ont été recrutés via la MRS.

▪ Insérer les jeunes dans le marché du travail

PSA Peugeot Citroën confirme son souhait d'attirer et intégrer les jeunes qui représentent l'avenir du Groupe. La mise en œuvre du programme d'intégration des jeunes en alternance, annoncé en juin 2009, s'est poursuivie en 2010. Il vise à préparer les compétences dont l'entreprise aura besoin dans l'avenir. Avec un important volet consacré à l'insertion des jeunes peu ou pas qualifiés, ce programme répond aux enjeux sociaux et sociétaux actuels : donner aux jeunes de réelles perspectives d'intégration dans le monde du travail en leur permettant de découvrir les métiers et les valeurs d'un grand Groupe industriel. En 2010, PSA Peugeot Citroën a accueilli plus de 4.000 stagiaires et 3.200 alternants (contrats d'alternance, de professionnalisation, et d'apprentissage).

Pour renforcer le processus d'égalité des chances et de non-discrimination lors du recrutement d'alternants et de stagiaires BAC + 5, les candidatures des apprentis et des stagiaires sont rendues anonymes dans le processus de sélection.

Les pratiques existantes, telles que les parrainages, la participation aux conférences métiers, le partenariat avec les écoles de la deuxième chance, seront reconduites.

- **Insérer les diplômés issus de zones urbaines sensibles**

Pour ne prendre en compte que les critères liés aux compétences, Peugeot Citroën Automobiles s'est engagé depuis plusieurs années dans l'intégration de personnes diplômées issues des zones urbaines sensibles, afin de pourvoir des postes à responsabilité dans l'entreprise. Il est en effet utile de rencontrer dans des fonctions, notamment à dimension managériale, des personnes compétentes, reflétant la diversité des équipes.

Cette politique d'intégration permet d'avoir une population d'encadrement reflétant la diversité des populations ouvrières et facilite la compréhension et le dialogue avec ces dernières. Cette orientation repose également sur le constat d'un taux de chômage dans ces catégories bien supérieur à celui observé au niveau national.

A cette fin, et en complément des filières de recrutement « traditionnelles », de nombreux accords ont été établis avec le service public de l'emploi et les missions locales de l'emploi pour présenter des candidatures de personnes diplômées (BAC + 2 à BAC + 5) issues des zones urbaines sensibles, afin de lever les obstacles rencontrés dans leur accès à l'emploi.

Pour 2008, le Groupe s'était fixé l'objectif de recruter au moins 45 cadres ou employés et TAM issus de zones urbaines sensibles. Sur la période 2008-2010, 135 cadres, employés et TAM devaient être recrutés.

Du 1^{er} janvier 2009 au 31 décembre 2010, sur 1.477 recrutements d'ingénieurs cadres, employés et TAM, 328 sont issus de ZUS ou d'une commune où se situe une ZUS. Les objectifs fixés par l'accord précédent ont donc été atteints et ceci est conforme avec l'engagement -signé avec l'Etat français en 2008- en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes des quartiers sensibles, le Plan Espoir Banlieues (2008-2010). Il est également à noter que 824 alternants et 973 stagiaires ont été recrutés dans le cadre de ce Plan.

Article 1.3 : Garantir l'égalité de traitement dans l'accès à l'emploi

Le Groupe veille à ce qu'aucune étape du processus de recrutement ne soit discriminatoire, notamment dans les phases amont du processus, qui sont considérées comme particulièrement délicates.

- **Des libellés de postes non discriminatoires**

Les terminologies employées dans le libellé des annonces d'emploi ne comportent aucun critère illicite ou discriminatoire (mention sur le sexe, l'origine, l'âge,...) et restent neutres dans la description du poste à pourvoir.

- **La sensibilisation et la formation des recruteurs**

Toutes les candidatures font l'objet d'une analyse approfondie, donnant lieu à différentes étapes de tests et d'entretiens de sélection, pour évaluer les aptitudes intellectuelles et humaines des candidats, et n'opèrent la sélection que sur des critères objectifs.

CB CL
 SA
 HA
 FD

Un guide du recruteur, qui a été diffusé en 2005 à l'ensemble des recruteurs dans les établissements, structure les procédures de recrutement et leur traçabilité dès la réception du curriculum vitae. Une actualisation du guide sera réalisée en 2012 par le centre de référence « Sourcing ».

Une formation à la prévention des discriminations est dispensée à l'ensemble des personnes en charge du recrutement afin de garantir leur objectivité et de lutter contre les préjugés et les biais d'interprétation, lors des entretiens de pré-sélection. Tout nouveau recruteur sera systématiquement formé.

▪ **La garantie de critères objectifs de recrutement**

Le Groupe applique un mode de sélection évaluant objectivement les capacités des candidats à tenir les postes à pourvoir, sur la base de critères tels que les compétences, l'expérience ou le comportement professionnel.

De même, le curriculum vitae est rendu anonyme pour toutes les candidatures reçues par internet depuis le 1^{er} juin 2006. Une fiche de candidature unique est remplie par les candidats, qui ne collecte que les renseignements relatifs à la formation, aux compétences et à l'expérience.

▪ **Les procédures de recrutement et leur suivi**

Chaque service de recrutement veille au respect de la non-discrimination et de l'égalité des chances en appliquant les dispositions légales et réglementaires liées à son activité (article L1132-1 du Code du Travail et suivants, article 225-1 du Code Pénal et suivants, dispositions de la CNIL).

Les informations collectées lors du processus de recrutement ne doivent comporter aucun commentaire discriminatoire et ont pour seul objectif d'apprécier les aptitudes, les capacités et les compétences professionnelles du candidat.

Chaque recruteur est tenu d'utiliser le support d'entretien Peugeot Citroën Automobiles, de le renseigner lui-même et de le signer. Les notes manuscrites prises lors de l'entretien sont strictement personnelles et confidentielles. Elles doivent être détruites après saisie des informations sur le fichier.

Les salariés en charge du recrutement sont soumis au secret professionnel, l'identité du candidat et toutes les informations confidentielles le concernant ne peuvent être divulguées qu'avec son autorisation expresse. L'accès à la base de données informatiques est strictement réglementé et limité aux professionnels en charge du processus de recrutement de la personne concernée.

Le candidat a accès aux informations le concernant et peut demander la suppression de tout ou partie de ses données personnelles.

Toutes les candidatures externes (candidatures spontanées, CDD, intérimaires...) seront examinées et feront l'objet d'une réponse systématique et motivée en cas de demande du candidat.

CB
J/W
CL
ED

Le recruteur possède également un rôle de sensibilisation auprès de la hiérarchie, lors de l'élaboration du cahier des charges. Il doit identifier les critères discriminatoires d'ordre personnel et rappeler les règles en vigueur.

Avec le même objectif, un guide du recrutement à destination spécifique des managers a été élaboré, eu égard aux missions de recrutement qu'ils exercent. Comme le guide du recruteur, il sera actualisé en 2012. Par ailleurs, la traçabilité des entretiens, déjà mise en œuvre par les recruteurs, sera étendue aux responsables hiérarchiques inclus dans le processus de recrutement.

Des audits internes sont effectués régulièrement pour veiller à la bonne application du principe d'égalité des chances dans le processus de recrutement. Un audit du processus de recrutement a été réalisé en 2008 et, conformément aux engagements pris dans le nouvel accord sur le développement de l'emploi féminin et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, un nouvel audit du processus de recrutement aura lieu en 2012.

Enfin, afin de garantir la non-discrimination pour le recrutement des personnels temporaires, Peugeot Citroën Automobiles privilégiera la contractualisation avec les Entreprises de Travail Temporaire et les cabinets de recrutement engagés dans une démarche de diversité, à compétences et prestations équivalentes.

CHAPITRE 2 : L'EGALITE DES CHANCES, UN FACTEUR CLE DANS L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE

Article 2.1 : Des critères objectifs d'évolution professionnelle

Le Groupe rappelle que l'évolution professionnelle des salariés repose exclusivement sur des critères objectifs, à savoir les compétences exercées, la performance et le comportement professionnel.

En effet, l'efficacité et la performance globale de l'entreprise nécessitent de faire émerger les meilleures compétences pour occuper les postes à responsabilité. Dans ce cadre, des possibilités d'évolutions sont offertes à tous sans distinction et elles ont été formalisées, notamment par la mise en place de référentiels de compétences, sans référence au diplôme ou à l'ancienneté.

Article 2.2 : Un suivi statistique au sein de l'Observatoire de la diversité

Un suivi statistique portant sur des caractéristiques individuelles identifiables et mesurables est mis en œuvre au sein de l'entreprise, pour les augmentations individuelles et les promotions : il permet de suivre les pratiques d'augmentations individuelles et de promotions du personnel féminin, des étrangers, des seniors de plus de 50 ans, des handicapés, des salariés n'ayant pas fait l'objet d'une mesure individuelle depuis plus de 4 ans... Il a été étendu, pour ces catégories identifiables, à l'accès à la formation. En fonction des résultats, des mesures sont engagées pour corriger les inégalités éventuellement constatées.

Afin de distinguer de véritables discriminations avec des situations « de frustrations » dont la genèse est souvent liée à un défaut de communication ou d'explications, les parties rappellent à tout l'encadrement la nécessité, au cours des entretiens individuels, de préciser clairement l'ensemble des éléments et les raisons objectives d'une évolution, ou d'une non-évolution professionnelle.

Article 2.3 : Enquêtes statistiques sur la diversité et diagnostics qualitatifs

La possibilité de recueillir et de traiter des « données dites sensibles » permet de mettre en place des études statistiques relatives à l'origine ou à l'appartenance (phénotype) et donc de définir des indicateurs de diversité, établissant une meilleure photographie statistique de l'entreprise.

Les enquêtes sur les minorités visibles réalisées depuis 2006 (Poissy, Trémery, Sochaux, Vélizy, Caen, Aulnay) ont démontré, à la fois la possibilité de réaliser ce type d'enquêtes avec un bon accueil des salariés, et l'absence de traitement inégal à l'égard de certaines catégories de salariés. Elles ont donné lieu à un protocole qui prévoit leur recensement, à partir de leur nationalité et de celle de leurs ascendants, via un questionnaire complété sur la base du volontariat, avec le consentement express des salariés. Ce protocole d'étude prévoit l'information du Comité d'Entreprise, de la commission diversité de l'établissement concerné, ainsi qu'un mode de traitement des données garantissant l'anonymat.

L'entreprise s'engage à mener des enquêtes du même type dans d'autres établissements de Peugeot Citroën Automobiles dans les trois prochaines années.

Article 2.4 : Un encadrement représentatif de la diversité dans l'entreprise

▪ L'encadrement intermédiaire

L'encadrement intermédiaire doit refléter les différentes composantes et origines sociologiques des salariés de l'entreprise. L'intégration par le recrutement et/ou la nomination par le développement professionnel et la formation de salariés représentatifs, tant des quartiers sensibles dont est issue une partie de la population ouvrière, que des différentes ethnies, est source d'efficacité dans le dialogue social et favorise la cohésion.

Il est rappelé que les promotions doivent s'effectuer exclusivement sur des critères de compétences, l'entreprise veillera à n'apporter aucune discrimination dans les plans de formation comme dans les nominations, en particulier des moniteurs, des responsables d'unités, des chefs de service et de toute fonction à responsabilité. De même, elle veillera à ce que la sélection pour les stages « management » reflète la diversité des personnes promues la même année.

Si la législation rend impossible un suivi statistique, les parties signataires ont convenu toutefois de suivre annuellement dans les principaux sites l'état des avancées dans ce domaine. En effet, des enquêtes internationales et nationales ont révélé des écarts d'évolution professionnelle pour des catégories particulières, tels que les salariés issus de l'immigration. L'entreprise établira donc des diagnostics qualitatifs avec l'aide éventuelle d'intervenants ou organismes habilités. En fonction des résultats, des mesures seront engagées afin de permettre la diversité à tous les postes et à tous les niveaux de qualification.

Un programme « Managers de production et Diversité », mis en place en 2011, vise d'une part à répondre à l'important besoin en recrutement de managers de production du Groupe, et d'autre part à proposer une formation opérationnelle externe à l'entreprise permettant d'accéder au poste d'aspirant RU dès l'embauche.

Ce programme vise à renforcer dans les établissements un management qui s'inscrit dans la composante sociale et sociétale de notre stratégie développement durable.

▪ La sélection des cadres supérieurs

Afin de détecter les meilleurs talents de l'entreprise, les critères de sélection des hauts potentiels reposent sur les compétences et les aptitudes à évoluer vers des postes à responsabilité, indépendamment des caractéristiques individuelles.

La mixité et l'internationalisation des promotions au sein de l'Institut Supérieur du Management PSA Peugeot Citroën doivent favoriser les échanges et la création d'équipes multiculturelles de haut niveau.

Article 2.5 : L'information interne sur les possibilités de mobilité

PSA Peugeot Citroën donne la priorité aux ressources humaines internes. Le Groupe entend communiquer aux salariés un maximum d'informations pour qu'ils disposent d'une visibilité sur l'évolution des métiers et sur les possibilités d'orientations professionnelles. Ces éléments doivent leur permettre de prendre, par anticipation et avec le soutien de l'entreprise, les initiatives favorables à leur développement.

L'éventail de métiers du Groupe doit permettre aux salariés de réelles possibilités d'évolution professionnelle et de promotion sociale.

Les informations relatives à la mobilité doivent être ouvertes à tous, et ne doivent en aucun cas pâtir d'éventuels réseaux informels pouvant exclure des candidats. Cette diffusion de l'information concourt à l'égalité des chances face à la mobilité et à la promotion sociale.

Depuis 2001, des postes disponibles sont publiés sur l'intranet de la Direction des Ressources Humaines. Depuis la fin de l'année 2004, les offres d'emploi y sont publiées et accessibles à l'ensemble des salariés.

Pour renforcer la communication sur la mobilité interne, un « guide sur la mobilité interne » a été diffusé en 2008.

Des Espaces Mobilité et de Développement Professionnel sont mis en place dans tous les sites. Ils visent à informer et renseigner les collaborateurs sur les métiers du Groupe, les filières, les offres d'emploi internes (consultables par les salariés ne disposant pas de postes informatiques), les aides à la mobilité. Ils permettent également d'aider les collaborateurs à construire leur projet professionnel et à préparer leur mobilité.

Article 2.6 : La formation tout au long de la vie professionnelle

La formation contribue au développement des compétences de chaque salarié et participe à l'évolution professionnelle des meilleurs talents, en fonction des caractéristiques personnelles de chacun. De plus, l'accessibilité de l'offre de formation par tous les salariés contribue à garantir l'égalité de traitement.

Les dispositifs de l'accord relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle de 2005 (DIF, bilan de compétences, bilan professionnel) permettent de garantir le développement de la diversité pour créer des équipes performantes en facilitant l'acquisition et la reconnaissance de la qualification pour tous. L'âge étant reconnu comme un critère discriminant pour l'accès à la formation, une attention particulière sera portée sur leur mise en application pour les seniors.

Dans ce cadre, le développement professionnel individualisé est facilité par la mise en œuvre du Droit Individuel à la Formation (DIF) pour lequel le Groupe a été précurseur.

Un suivi statistique relatif à l'accès à la formation est effectué au sein de l'Observatoire et des commissions diversité.

Par ailleurs les parties entendent poursuivre les efforts de formation de base à destination des salariés les moins qualifiés, qui rencontrent des difficultés de compréhension ou d'expression avec la langue française, le calcul, l'orthographe. Ces offres de formation seront poursuivies et développées. Ces formations, proposées pendant l'horaire de travail ou en contre tournée, sont éligibles au titre du DIF.

D'autre part, les parties encouragent les sites à conclure des partenariats avec des associations externes afin que des bénévoles aident les salariés volontaires de l'entreprise dans l'apprentissage de la communication orale et écrite en langue française.

Ce soutien favorisera, d'une part l'intégration des salariés dans la société civile afin de leur permettre de communiquer et d'accomplir des actes administratifs de la vie courante et, d'autre part l'accès à des pré-requis linguistiques et professionnels suffisants pour évoluer au sein de l'entreprise.

CHAPITRE 3 : LA DIVERSITE, UN ENJEU AU CŒUR DES RELATIONS PROFESSIONNELLES

Article 3.1 : Engagement de la Direction dans la promotion de la diversité

La Direction a décidé de formaliser son action en faveur de la diversité dans un engagement commun et applicable à tous les pays d'implantation du Groupe : l'Engagement Diversité Monde. Il s'agit d'un référentiel constitué de sept principes fondateurs² qui permettent une prise en compte globale de la diversité et de ses enjeux. Il a pour ambition d'améliorer l'action du Groupe en faveur de la diversité et d'aider les filiales à progresser dans la mise en œuvre et la promotion de ce sujet.

En France, comme dans les autres pays, des plans d'action diversité seront mis en place afin de permettre d'entrer dans une démarche d'amélioration continue. L'animation sera assurée par les correspondants diversité des sites, sous le pilotage du centre de références relations sociales responsabilité sociale de l'entreprise, qui consolidera et communiquera ces plans d'action lors de l'Observatoire de la diversité.

D'autre part, PSA Peugeot Citroën figurait en 2009 parmi les premières entreprises françaises à obtenir le Label Diversité (délivré par AFNOR Certification) qui récompense la politique et les bonnes pratiques ressources humaines du Groupe en matière de promotion de la diversité, d'égalité des chances et de prévention des discriminations. Une base documentaire diversité sera constituée sur le portail diversité égalité des chances afin de guider les entités dans l'élaboration de leur plan d'actions pour répondre au cahier des charges de l'AFNOR Certification et d'assurer une pérennité de la démarche dans les années futures.

Article 3.2 : La diversité dans la cohésion sociale

Faire vivre la diversité dans l'entreprise nécessite de pouvoir parler ouvertement des différences. Celles-ci peuvent créer des difficultés au quotidien. Pour les résoudre, il est indispensable d'oser aborder ouvertement le sujet, et de progresser dans la connaissance et la compréhension des autres. C'est le rôle que se sont donnés au niveau national, des associations ou des réseaux.

Ces associations existant au niveau national, ont des champs d'intervention différents de ceux des organisations syndicales, sachant que dans l'entreprise, les syndicats et les instances élues représentent les salariés dans leur ensemble.

Il n'appartient pas à l'entreprise d'instaurer, ni d'encourager de quelque manière que ce soit, le développement de telles associations.

Par ailleurs, tout en respectant la liberté individuelle, il est rappelé que l'entreprise ne doit être le lieu d'aucun prosélytisme, en particulier politique, religieux ou idéologique.

² Principe 1 : Formaliser, mettre en œuvre et animer l'Engagement Diversité Monde
 Principe 2 : Informer les collaborateurs PSA Peugeot Citroën
 Principe 3 : Sensibiliser et former les salariés du Groupe à la gestion de la diversité
 Principe 4 : Sécuriser et objectiver le processus de gestion des ressources humaines
 Principe 5 : Encourager la diversité, source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité économique
 Principe 6 : Diagnostiquer, évaluer et améliorer la mise en œuvre de l'Engagement Diversité Monde
 Principe 7 : Promouvoir l'Engagement Diversité Monde à l'extérieur de l'entreprise

Dans le cadre de la loi et de la réglementation en vigueur, des aménagements individuels ont été organisés et convenus par la Direction des sites. En particulier, des modalités spécifiques ont été aménagées pour prendre en compte des usages ou caractéristiques religieuses ou ethniques : pour la restauration (distributeurs ou selfs) où le choix des plats, conciliant des usages d'origine religieuse, est proposé ; de même, des aménagements d'horaires ou de postes ont été convenus par la Direction des sites afin de concilier les usages liés à certaines pratiques religieuses, avec l'activité professionnelle.

Ces aménagements ne sauraient entraîner de rupture dans le principe d'égalité de traitement des salariés, ni gêner l'organisation du travail et le flux de production.

L'entreprise a introduit un module de formation sur le respect des règles de vie en commun (respect des collègues, de l'organisation du travail en équipes...) lors de la journée d'intégration de nouveaux embauchés.

Article 3.3 : Diagnostics et actions pour lutter contre les « stéréotypes » et les « représentations »

Le Groupe s'est toujours engagé à mener des enquêtes et des diagnostics pour lutter contre les « stéréotypes » et les « représentations », l'objectif étant de prévenir toute forme de discrimination et de sensibiliser l'ensemble des salariés.

En 2010, le Groupe s'est intéressé, au travers d'un questionnaire diffusé auprès de 12.000 salariés, à la discrimination liée aux orientations sexuelles en comparaison à deux autres thèmes plus matures, le handicap et l'égalité entre les femmes et les hommes.

En 2011, une enquête « Women Matter » -sous la forme d'un questionnaire envoyé à 1.000 personnes- a permis d'évaluer les mesures actuelles (processus, programmes, structures) mises en place par le Groupe pour attirer, développer et retenir les talents féminins.

Les parties conviennent de l'intérêt de poursuivre ce type d'étude sociologique, afin d'identifier les stéréotypes et les schémas de représentation, et de définir les actions contribuant à l'évolution des mentalités.

En complément de ces études, ont été intégrées au sein du baromètre de perception interne, des questions relatives à la gestion des différences, afin de recueillir l'opinion des salariés sur ce thème, quel que soit leur fonction ou leur environnement de travail.

Article 3.4 : Communiquer auprès de l'ensemble des salariés

Concernant la communication relative à la politique de diversité dans l'entreprise, les parties conviennent de diffuser largement le présent accord et de poursuivre l'information des salariés. A cet effet, plusieurs supports de communication ont déjà été élaborés et seront régulièrement actualisés :

- La plaquette d'information « De nos différences naît notre différence », renouvelée et diffusée en 2010, rappelle les engagements du Groupe en matière d'égalité de traitement et de gestion de la diversité. Elle a pour objectif de responsabiliser tous les acteurs de l'entreprise et d'informer les candidats sur les valeurs éthiques partagées au sein du Groupe, notamment le respect des différences.

- Le « guide des bonnes pratiques » diffusé début 2008 vise à répondre de manière concrète aux interrogations des managers sur l'application de la politique d'égalité des chances ; une actualisation sera réalisée sur 2012.

Afin d'obtenir une large sensibilisation des salariés, l'organisation d'animations sur les sites (Journée de la Femme le 8 mars, Journée contre l'homophobie le 17 mai, Journée mondiale de la diversité culturelle le 21 mai ou Semaine du handicap en novembre...) sera un moment privilégié pour promouvoir les diversités.

L'organisation de ces événements ou manifestations locales sera déterminée par la Direction de site en concertation avec la commission diversité. La préparation de ces événements donnera lieu à l'attribution de crédits d'heures de réunion complémentaires, par les Directions locales, en fonction du temps de préparation nécessaire. Un planning prévisionnel des animations sera réalisé en coordination avec la Direction de la Communication.

Tous les supports de communication, tels que les journaux d'entreprise, l'intranet de la Direction des Ressources Humaines, les panneaux d'affichage, sont utilisés.

Un DVD sur la diversité sera réalisé pour présenter la politique sociale du Groupe en matière de diversité. La diffusion du DVD concernera l'ensemble des salariés via les espaces communication, la mise en ligne sur intranet, la distribution, la présentation en commission, les animations sur site....

Dans le souci de garantir l'égalité de traitement dans l'accès à l'information, des supports de communication du Groupe sont rendus accessibles aux salariés non voyants, sourds et malentendants.

Article 3.5 : Former à la diversité

▪ Former la ligne hiérarchique et sensibiliser les salariés

Le Groupe veille à favoriser la mixité des équipes de travail, afin de développer les échanges et les transmissions de savoirs, de confronter les opinions et les expériences, pour plus de créativité et d'efficacité.

Cependant, la gestion de cette diversité de profils implique un management de plus en plus complexe. L'encadrement est confronté à des comportements nouveaux, des différences inter-générationnelles et culturelles qui peuvent susciter des incompréhensions et des inquiétudes.

C'est pourquoi depuis janvier 2008 l'entreprise généralise un module de formation destiné à l'encadrement, « Management de la Diversité », visant à donner aux managers des réponses concrètes, des outils opérationnels leur permettant de traiter les problèmes quotidiens au sein de leur équipe en matière d'égalité des chances. Il s'agit de leur donner les moyens de traduire concrètement les principes de respect des différences, de prévention et de proscription de toute forme de discrimination.

Ces modules de formation intègrent des séances de débats et d'échanges qui permettent aux participants de mieux connaître les règles à respecter, de prendre conscience de l'existence de stéréotypes pour apprendre à les neutraliser, ces modules contribuent à la prise de conscience de l'importance de ce sujet.

Depuis 2009, près de 225 sessions ont été organisées et environ 2.700 managers ont été formés.

Les formations « diversité » seront étendues à l'ensemble de la fonction RH.

Afin de créer les conditions nécessaires à la compréhension des enjeux de la diversité, l'entreprise poursuivra la formation des membres des commissions diversité des établissements.

Par ailleurs, un module de formation / sensibilisation en e-learning à destination de salariés sera élaboré.

Depuis la signature du précédent accord, au total, ce sont plus de 17.500 heures de formation à la diversité qui ont été dispensées en trois ans, au-delà de l'objectif initial de 10.000 heures.

Cet objectif global de 10.000 heures de formation sera reconduit pour les trois ans à venir.

▪ **Former les salariés amenés à travailler hors de leur pays d'origine à la compréhension des différences culturelles**

Au regard de l'évolution de nos activités internationales et des partenariats avec des groupes étrangers, de nombreux salariés sont amenés à travailler sur des projets internationaux ou à être en contact avec des équipes composées de différentes nationalités. Ces situations peuvent impliquer pour certains, des missions de longue durée à l'étranger.

Dans ce cadre, des modules de formation ont été élaborés afin de comprendre et de mieux appréhender les facteurs culturels.

L'expérience menée pour la compréhension de la Chine et du monde asiatique est étendue à d'autres zones géographiques du monde où le Groupe veut se développer, y compris pour les salariés devant effectuer des missions techniques.

De même, à l'exemple de ce qui a été effectué au sein de Peugeot Citroën Argentine, la formation aux différences et à la compréhension de la culture française est développée auprès des salariés locaux dans les différentes filiales.

Deux programmes sont dispensés : un premier ayant trait à la culture du pays d'accueil pour les salariés en mobilité internationale ; un second visant à sensibiliser les équipes impliquées dans les projets internationaux aux spécificités multiculturelles.

Article 3.6 : Diffusion des bonnes pratiques, groupes de travail et benchmark

Pour alimenter la réflexion sur la promotion de la diversité et les actions à mettre en œuvre, les parties signataires s'attacheront à la diffusion des bonnes pratiques déjà recensées.

Un guide des actions pour la promotion de la diversité à destination de l'ensemble des RH Directions / sites recensera les bonnes pratiques réalisées par les différents établissements de Peugeot Citroën Automobiles, ainsi que les actions marquantes partagées avec les autres entreprises. L'objectif de ce guide sera de permettre à chaque Responsable RH de Direction ou de site d'identifier ses axes d'amélioration et de bâtir ses propres plans d'actions.

Les réunions de travail et d'échange entre correspondants diversité seront organisées deux fois par an et l'entreprise participera à des groupes de travail ou des journées de réflexion avec des acteurs externes (Observatoire sur la Responsabilité Sociétale des Entreprises, Défenseur des Droits, entreprises partenaires...).

CHAPITRE 4 : LA DIVERSITE, UNE GARANTIE POUR LE DROIT DES SALARIES

Article 4.1 : Les règlements intérieurs et l'affichage obligatoire

Les pratiques discriminatoires, les propos homophobes, xénophobes ou racistes sont proscrits et font l'objet de sanctions. Ces sanctions, ainsi que toutes les considérations relatives à l'égalité de traitement des personnes, ont été intégrées dans les règlements intérieurs début 2005.

Les articles du Code Pénal relatifs à l'interdiction des discriminations sont affichés dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux, ou à la porte des locaux, des services de recrutement.

De même, les règlements informatiques, que doit valider chaque utilisateur, mentionnent notamment l'interdiction de se connecter à des sites internet xénophobes, racistes, homophobes ou sexistes ou à véhiculer ou échanger des propos discriminants, xénophobes, sexistes, homophobes ou racistes dans le cadre de correspondance électronique par messagerie interne ou par l'internet.

Article 4.2 : Des modes de recours internes

En cas de difficulté, outre le recours à la hiérarchie et au service de gestion des ressources humaines, les salariés disposent de moyens d'action complémentaires.

Les salariés peuvent faire appel au Responsable Diversité en cas de difficulté d'interprétation ou d'application des présentes règles d'actions et de comportement. A cet effet, la messagerie « diversité », accessible à l'adresse mail « diversite@mpsa.com », offre des garanties d'anonymat et d'indépendance du traitement des cas individuels de discrimination.

De plus, la messagerie « harcèlement », accessible à l'adresse mail « harcèlement@mpsa.com », offre un recours aux salariés.

Les salariés ont également la possibilité d'écrire à l'adresse postale suivante : PSA Peugeot Citroën - Direction des Relations Sociales et du Travail - Harcèlement / Discrimination – YT 439 - 78307 Poissy Yvelines Cedex.

Les parties rappellent que ces recours internes ne se substituent pas à la saisine des institutions représentatives du personnel, ainsi que les instances extérieures en charge du règlement des litiges du travail (service public du contrôle du travail, tribunaux, ...).

Article 4.3 : La prévention du harcèlement

Issu du précédent avenant, un module de formation en e-learning -à destination de l'ensemble des salariés- a été conçu sur le premier semestre 2011. La première étape de la sensibilisation sera réalisée fin 2011 en France, avant d'être déployée sur l'international.

Les objectifs du module sont les suivants :

- prendre conscience des facteurs de risque et identifier les causes possibles de harcèlement,
- présenter le dispositif opérationnel du Groupe PSA Peugeot Citroën,
- mobiliser l'ensemble des acteurs (salariés, managers, fonction RH...) dans la prévention et le traitement des cas de harcèlement.

Le contenu du module est centré sur trois axes (définir et identifier le harcèlement moral, repérer les situations à risque, prévenir et gérer les situations de harcèlement. Il précise en particulier le dispositif PSA mis en place (boîte mail harcèlement, fonction RH, médecins du travail...).

Article 4.4 : Suivi de l'accord

- **Observatoire de la diversité et de l'égalité et commissions de site**

Les parties réaffirment l'importance de l'Observatoire de la diversité, constitué de deux membres par organisation syndicale signataire du présent accord.

Cet Observatoire se réunit annuellement, afin d'analyser les résultats de l'ensemble des suivis statistiques, des tests de processus de recrutement et des enquêtes menées en interne, mentionnés dans le présent accord. Les différents partenariats passés entre l'entreprise et des partenaires institutionnels ou les services publics y sont présentés, ainsi que les modules de formation initiés dans cet accord. Il fixe des objectifs conformes aux engagements définis dans l'accord et définit si nécessaire de nouvelles actions complémentaires.

Dans chaque établissement, une commission diversité, animée par le Responsable Ressources Humaines, a en charge le suivi de l'application locale du présent accord et se réunit au moins deux fois par an.

Chaque établissement détermine s'il souhaite mettre en place :

- soit une commission unique rassemblant les thématiques de l'égalité et de la diversité,
- soit deux commissions différenciées, traitant séparément des deux sujets.

La commission diversité est constituée de deux membres par organisation syndicale signataire de l'accord ou représentée dans l'établissement. Suite à la demande des organisations syndicales, l'élargissement à un troisième membre a été accepté pour les sites ayant plus de 3.500 salariés en CDI.

Les parties conviennent d'un renforcement du rôle de ces commissions et d'une meilleure animation de ce réseau.

Les analyses et les conclusions des commissions diversité seront régulièrement portées à la connaissance des équipes de direction, sous la forme d'un rapport d'activités.

Plus généralement, l'Observatoire / la commission se verront ajouter la fonction de diffuser les bonnes pratiques du Groupe et de faire connaître et partager les actions des établissements.

Cet Observatoire est également informé de l'évolution de la réglementation ou des recommandations de la Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés, relatives aux instruments de mesures statistiques de la diversité.

Afin de créer les conditions nécessaires à la compréhension des enjeux de la diversité, l'entreprise poursuivra la formation des membres de l'Observatoire de la diversité et des membres des commissions diversité des établissements. Cette formation est identique à celle dispensée aux managers. D'une durée d'une journée, ce module de formation porte, entre autres, sur les dispositions légales tant en droit pénal qu'en droit du travail, sur les préjugés et sur la compréhension des différences culturelles et la manière de les prendre en compte. Ce programme permet également l'assimilation du contenu du présent accord. Toute modification du programme de formation élaboré par la Direction sera présentée aux organisations syndicales avant d'être mise en œuvre.

Une fois par an, un compte-rendu sera établi au sein de l'Observatoire de la diversité sur les situations signalées de discrimination et de harcèlement. Ce compte-rendu portera également sur les enquêtes formalisées et les analyses de faits qui auront été réalisées, ainsi que sur les éventuelles mesures prises ou sanctions prononcées.

Enfin, un guide d'application de l'accord diversité a été institué et sera actualisé suite à la signature de cet accord. Il permettra annuellement d'établir un état des lieux de la démarche diversité et de définir des plans d'actions, sur lesquels les organisations syndicales donneront leur avis.

L'animation du présent accord, pilotée par le centre de références relations sociales responsabilité sociale de l'entreprise, s'appuiera sur le réseau des correspondants diversité de chaque site, qui sera élargi aux correspondants diversité désignés par chaque Direction du Groupe.

CHAPITRE 5 : DISPOSITIONS FINALES

Cet accord est conclu pour une durée de trois ans.

Les dispositions du présent accord se substituent aux dispositions de l'accord de 2004 et de l'avenant de 2008.

Les parties conviennent de se retrouver au plus tard trois ans après la signature du présent accord, pour dresser un bilan et convenir d'améliorations, au vu des évolutions des législations et des réglementations, ainsi que des propositions formulées par l'Observatoire de la diversité et de l'égalité.

Peugeot Citroën Automobiles procédera aux formalités de dépôt, conformément aux dispositions des Articles L 2231-6 et D 2231-2 et 4 du Code du Travail.

CB CC
FD
SM
AN
HA

ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF A LA DIVERSITE ET LA COHESION SOCIALE DANS L'ENTREPRISE

Pour la Direction de PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES S.A.

Claude BRUNET
Directeur Ressources Humaines et Qualité

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 29 novembre 2011