

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 s'entourer d'équipes diversifiées permettant de mieux comprendre les attentes de ses différents types de clients, de pénétrer de nouveaux marchés, de développer la capacité d'innovation de l'entreprise et de mieux s'adapter aux changements.

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.

Les recrutements effectués et l'internationalisation des effectifs du Groupe participent au développement de la diversité 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'insertion de tous.

L'égalité des chances et de traitement constitue un engagement conforme à la Responsabilité Sociale de l'Entreprise.

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.

Respecter les différences de chacun des collaborateurs, valoriser et partager les compétences pour permettre à tous d'exprimer leur savoir-faire et de progresser au sein de l'entreprise, constituent un axe fort de la politique sociale et du développement de l'entreprise. Celle-ci garantit à chaque salarié l'égalité de traitement et la non-discrimination dans l'emploi, l'évolution professionnelle et l'accès aux responsabilités sans distinction de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité sexuelle, de son âge, de sa situation de famille, de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race (c'est-à-dire sans considération de motifs racistes), de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence, de son état de santé ou de son handicap.

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.

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. Les règles de conduite éthiques sont inscrites dans la charte éthique depuis 2010 et communiquées aux collaborateurs du Groupe par intranet et par affichage.

Depuis la signature, avec toutes les organisations syndicales, du premier accord sur la diversité et la cohésion sociale en septembre 2004, renouvelé en octobre 2008 puis en novembre 2011, cette politique contractuelle 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.

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 depuis dix ans a contribué à une évolution des mentalités, des attitudes, des comportements et des représentations socio-culturelles de tous les acteurs. Les parties ont souligné toutefois la nécessité de poursuivre et développer un volet communication et sensibilisation, qui s'appuie sur des programmes publics nationaux, européens ou mondiaux.

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

Cet engagement en faveur de la diversité se traduit par :

- La prévention et la lutte contre les discriminations tout au long du parcours professionnel,
- La diversification des canaux de recrutement,
- Un encadrement représentatif de la diversité et formé au management de la diversité,
- Une égalité de traitement dans l'évolution professionnelle,
- Le respect des différences sans prosélytisme politique, religieux ou idéologique,
- La communication et la sensibilisation des salariés sur les pratiques de prévention et la lutte contre les discriminations,
- L'Observatoire de la diversité et les commissions locales de suivi de l'accord.

Les parties entendent également rappeler :

- L'accord cadre mondial sur la Responsabilité Sociale de PSA Peugeot-Citroën du 1^{er} mars 2006 renouvelé en 2010, signé avec IndustriAll Global Union et IndustriAll Europe et suivi annuellement avec plus de 90 organisations syndicales et Instances Représentatives du Personnel à travers le monde.

C.M.M. SM
 SN
 FD

Par cet accord, 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 principes du pacte mondial (Global Compact).

- 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 du 4 novembre 2003, signé avec les 6 organisations syndicales sur le développement de l'emploi féminin, renouvelé en 2007, 2011 et le 26 août 2014.
- L'accord sur l'insertion, le maintien dans l'emploi et le développement professionnel du personnel handicapé renouvelé le 10 mars 2014, qui contribue à cette démarche d'égalité des chances.

L'engagement de PSA Peugeot Citroën en faveur de la diversité a été consacré en mars 2009 par l'obtention du label Diversité, renouvelé en 2012. Cette démarche volontariste de l'entreprise traduit sa volonté d'inscrire son engagement dans une démarche de progrès continu avec des dispositifs et processus vérifiés, audités régulièrement sur le terrain par une tierce partie et la mise en œuvre d'améliorations régulières.

Comme prévu dans l'avenant à l'accord diversité du 29 novembre 2011, un bilan général de l'application a été effectué le 26 novembre 2014. Partant également des conclusions tirées des réunions de l'Observatoire de la diversité et des commissions diversité organisées annuellement dans les sites, les parties considèrent que les orientations fortes et les principes d'actions retenus depuis 2004 doivent continuer à s'appliquer.

Les parties ont convenu de conclure un nouvel accord, 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.

En plus des dispositions contenues dans cet accord, les actions en faveur de la diversité et de l'égalité de traitement et des chances continueront à être développées, 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.

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

La politique de recrutement de l'entreprise vise à intégrer 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 et la performance de l'entreprise.

▪ L'internationalisation des effectifs

PSA Peugeot Citroën développe la diversité de l'emploi et des compétences également par l'internationalisation des effectifs. Le Groupe donne la priorité et valorise les compétences locales pour se développer à l'international. A fin 2014, 35 696 femmes et hommes travaillaient hors de France dans 32 pays. 93,7 % des Cadres du Groupe qui travaillent à l'international sont des ressortissants locaux.

Un effort particulier est consacré aux parcours d'intégration des managers locaux afin qu'ils participent pleinement au fonctionnement du Groupe et de ses métiers et qu'ils appliquent les fondements managériaux de l'entreprise. Ces parcours peuvent comporter des expériences professionnelles dans d'autres pays, tout particulièrement en France. Les managers et les experts de PSA Peugeot Citroën sont représentatifs de la diversité mondiale et des particularités des marchés sur lesquels le Groupe veut se développer. Ils ont vocation à développer des projets ou gérer des activités dans un contexte multiculturel.

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, la politique de recrutement veille à diversifier les origines des formations initiales des nouveaux embauchés et à considérer les compétences et expériences acquises sans exclure aucun cursus scolaire ou universitaire.

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 les parties signataires du présent accord, la question de l'emploi des salariés « seniors », âgés de plus de 50 ans, ne doit pas faire l'objet d'un traitement différent des autres catégories. La composition démographique de l'entreprise amène à prioriser le recrutement de jeunes générations.

Le contrat de génération PCA vise à insérer professionnellement les jeunes dans l'entreprise et à maintenir de façon adaptée l'emploi des « seniors ».

L'entreprise cherche à favoriser la diversité des âges au sein des équipes. 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.

Cependant, pour assurer un équilibre entre les générations et enrichir ses compétences, les recrutements effectués par le Groupe pourront également concerner des salariés confirmés -dont des « seniors »- ayant eu précédemment d'autres expériences professionnelles.

- **Insérer les jeunes dans le marché du travail**

Peugeot Citroën Automobiles a réactivé sa politique « emploi jeunes » dans le cadre du contrat de génération PCA 2014-2016 et a ainsi fixé des objectifs en faveur de l'emploi des jeunes, notamment un important programme en faveur du recrutement en alternance. La formation en alternance (contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation) contribue à l'égalité des chances dans l'accès à une formation diplômante et constitue une voie privilégiée en faveur de l'accès à l'emploi. S'appuyant sur les connaissances et compétences professionnelles des femmes et des hommes de l'entreprise, la formation en alternance apporte une valorisation aux cursus scolaires et universitaires et une première expérience reconnue.

Dans le cadre de cette politique d'apprentissage Peugeot Citroën Automobiles fixe un objectif de 30 % de féminisation des contrats d'apprentissage pour augmenter le taux de féminisation de ses métiers.

Signataire de la Charte « Entreprises et Quartiers », le Groupe apporte son concours aux côtés des Pouvoirs Publics pour le développement économique et social local à l'intention des quartiers prioritaires de la politique de la Ville et de ses habitants. Dans ce cadre, l'accès à l'entreprise des jeunes issus des quartiers prioritaires, en particulier par la formation en alternance, est attentivement recherché et des actions d'information ou de partenariat peuvent localement être mises en œuvre pour mieux atteindre cet objectif.

A ces objectifs s'ajoutent des engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes salariés se concrétisant par des dispositifs d'accueil, d'intégration et de formation professionnelle des jeunes salariés. Dès lors que des profils de jeunes en alternance présents dans l'entreprise correspondent aux postes ouverts aux recrutements CDI, la priorité sera donnée à ces alternants. Dans ce cas de figure, la proportion du recrutement d'alternants (ou d'anciens alternants) sera supérieure à 25 % des recrutements dans la filière.

L'entreprise s'implique également pour faciliter l'insertion professionnelle des jeunes à l'issue de leur formation en alternance en favorisant la recherche d'emploi au sein du secteur d'activité ou dans les filières connexes. A cet effet, Peugeot Citroën Automobiles participe à la plateforme AFEP « Engagement Jeunes ».

Les parrainages, la participation aux conférences métiers, le partenariat avec des associations soutenant des jeunes sans qualification ou favorisant la réussite scolaire concourent également à l'action de PSA Peugeot Citroën en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes.

▪ 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, les réseaux sociaux, les CVthèques, les cabinets de recrutements, les forums d'écoles, les candidatures spontanées. Les compétences internes présentes au sein de l'entreprise sont également considérées et, conformément au processus de recrutement, une recherche interne est réalisée préalablement à la recherche de candidatures externes.

Toutes les offres d'emploi sont publiées sur le site internet Corporate du Groupe ainsi qu'auprès de l'APEC pour les offres d'emploi des Ingénieurs et Cadres et auprès de Pôle Emploi pour les offres concernant des postes TAM et Ouvriers. Ces offres sont également publiées auprès de l'Agefiph.

Tenant compte des besoins de l'entreprise des accords de partenariat pourront être conclus avec 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...) marque l'engagement social et sociétal du Groupe et favorise une plus grande diversité des salariés présents dans l'entreprise.

En signant avec le Ministère de la Ville une convention d'application de la Charte « Entreprises & Quartiers », en juin 2014, le Groupe s'implique au service de l'insertion.

L'entreprise a pris au travers de cette convention un triple engagement pour les années 2014-2015 :

- Pérenniser des partenariats et actions existantes lorsqu'ils favorisent l'inclusion et ont prouvé leur intérêt public,
- Partager les bonnes pratiques entre les établissements du Groupe, les diffuser et encourager les initiatives, assurer une animation des acteurs les plus divers et une communication la plus large,
- Orienter plus fortement ses priorités d'action en faveur des personnes issues des quartiers prioritaires et des organisations qui y sont implantées ou dont la vocation est dévouée à ces quartiers.

▪ Insérer des personnes éloignées de l'emploi

Les personnes rencontrant structurellement des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi et notamment les jeunes de moins de 26 ans en grande difficulté, les bénéficiaires de minima sociaux, les demandeurs d'emploi de longue durée, les travailleurs reconnus handicapés, bénéficient d'une attention renforcée de l'entreprise.

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, 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 poursuivi, 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.

Afin de faciliter certaines mobilités, considérant que le rapprochement géographique est un facteur de chance favorisant le maintien dans l'emploi, des aides Action Logement sont proposés aux collaborateurs. Le réseau Action Logement a créé un site internet au travers duquel les salariés peuvent prendre connaissance des produits et services proposés. Les salariés peuvent également se rapprocher des assistantes sociales de leur établissement. Les services sociaux du Groupe ont élaboré un guide unique pratique « Demande de logement locatif social en Région Parisienne » accessible à l'ensemble des collaborateurs. De plus, compte tenu de la difficulté que peuvent rencontrer certains salariés de la Région Parisienne pour se loger, des forums logement sont organisés ponctuellement sur les sites où sont invités différents partenaires : collecteurs Action Logement, ADIL (Association Départementale d'Information sur le Logement), promoteurs privés mais aussi ceux spécialisés dans les transactions en accession sociale.

De plus, des actions spécifiques tournées vers les jeunes de moins de 30 ans en formation professionnelle (contrats d'apprentissage, de professionnalisation ou d'alternance) sont mises en œuvre.

Les jeunes en contrat d'alternance peuvent bénéficier du dispositif « Aide Mobili-jeune » qui permet d'obtenir une subvention en sus des aides versées par la Caisse d'Allocation Familiale et permettre ainsi le paiement des loyers ou des redevances. Par ailleurs, des partenariats locaux ont été signés avec les structures d'accueil temporaire (résidences temporaires).

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 au travers d'une part importante d'actions soutenues par la Fondation PSA Peugeot Citroën.

- 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'emploi des « seniors », 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 égalité diversité des sites.

Peugeot Citroën Automobiles assure également la promotion 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 développées.

Dans le cadre des engagements pris, au travers de la convention de la charte « Entreprises et Quartiers », pour des personnes éloignées de l'emploi des programmes d'accès facilité à la formation qualifiante / tutorat seront encouragés dans plusieurs établissements ayant une capacité d'accueil. Ces programmes s'appuieront sur plusieurs partenariats avec des entreprises de travail temporaire d'insertion.

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,
- réalisera au moins une action partenaire avec un établissement classé en Zone d'Education Prioritaire (ZEP) et/ou situé dans un quartier prioritaire de la politique de la Ville dans chacune des académies avec lesquelles l'entreprise est liée par une convention de partenariat. Cette action sera identifiée en relation avec le Rectorat en fonction des enjeux territoriaux spécifiques de l'académie et les possibilités de l'entreprise. Un suivi annuel sera réalisé localement et nationalement par l'entreprise.

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 et des descriptifs 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 compétences techniques et comportementales des candidats, et n'opèrent la sélection que sur des critères objectifs.

Un processus de recrutement assurant l'objectivité avec la mise en place d'un contrat de service Recrutement, une base documentaire contenant les documents type est partagé par l'ensemble des recruteurs dans les établissements, et structure les procédures de recrutement et leur traçabilité dès la réception du curriculum vitae.

Les chargés de recrutement participent au module de formation « Management de la diversité » 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 dans l'année suivant sa prise de fonction.

- **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 techniques et comportementales et l'expérience.

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.

- **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 L. 1132-1 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.

Handwritten notes:
 C.NIL
 J9
 SM
 ED

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. Elles font l'objet d'une réponse motivée en cas de demande du candidat.

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 mémento de conduite d'entretien à destination spécifique des managers ainsi qu'un guide du manager recruteur ont été élaborés, eu égard aux missions de recrutement qu'ils exercent. Par ailleurs, la traçabilité des entretiens, déjà mise en œuvre par les recruteurs, est étendue aux responsables hiérarchiques inclus dans le processus de recrutement au travers d'un compte rendu d'entretien rédigé par le manager et transmis au chargé de recrutement dans les trois jours suivant l'entretien.

Des audits sont effectués pour veiller à la bonne application du principe d'égalité des chances dans le processus de recrutement. Ces audits seront inscrits au plan d'audits (voir article 4.4 du présent accord).

S'agissant des salariés en contrat de travail temporaire, des dispositions légales relatives à leurs conditions de recours sont applicables. En outre, à l'initiative de PSA Peugeot Citroën, une charte relative aux conditions d'emploi du personnel temporaire engage réciproquement l'entreprise et les entreprises de travail temporaires à respecter des standards et des bonnes pratiques.

Cette charte, qui encadre les conditions d'emploi du personnel temporaire, garantit aux personnels intérimaires des conditions d'emploi similaires à celles des salariés du Groupe exempts de toute forme de discrimination.

Les Entreprises de Travail Temporaire et PSA Peugeot Citroën s'engagent à ce que le recrutement et les conditions d'emploi du personnel temporaire soient exempts de toute forme de discrimination fondée notamment sur le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, l'origine, l'état de santé, l'appartenance politique, religieuse ou syndicale.

Ainsi la sélection des travailleurs temporaires se fait uniquement en fonction des compétences, des qualifications, des aptitudes et de l'expérience requises pour le poste à pourvoir et de la motivation à l'occuper.

Handwritten signatures and initials:
 C.M. (with a large flourish above it)
 J.N.
 CE
 A

La Direction des Achats a défini une charte RSE « Exigences de Responsabilité Sociale et Environnementale de PSA Peugeot Citroën vis-à-vis de ses fournisseurs » au travers de laquelle les fournisseurs s'engagent à respecter certains principes tels que l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et d'exercice d'une profession en référence à la Convention de l'OIT n° 111. De plus, des audits sociaux et environnementaux sont réalisés chaque année à l'initiative de la Direction des Achats conduisant à la mise en œuvre de plan d'actions si le fournisseur ne respecte pas les droits et principes de la charte RSE.


C.M.M. 
J-1 

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

Article 2.1 : Des critères objectifs d'évolution professionnelle

Le Groupe a la volonté d'offrir de réelles perspectives d'évolution professionnelle, autour de règles objectives de développement de carrière. Ainsi, l'évolution professionnelle des salariés repose exclusivement sur des critères objectifs, à savoir les compétences exercées et validées, la performance et le comportement professionnel.

Une compétence est une capacité à agir, à réaliser une activité. Elle mobilise une combinaison de savoirs, savoir-faire ou d'expériences. Elle nécessite de la pratique, se reconnaît dans la durée, s'observe dans l'action et se mesure en situation professionnelle. La référence aux compétences exercées est aussi une notion objective.

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.

Les postes de travail ouvrier sont construits sur la base de standards qui permettent l'inclusion de la plus grande diversité possible du personnel. La mesure et la cotation des postes permettent de s'assurer de l'atteinte de l'objectif d'accessibilité du plus grand nombre des postes et de diminution des postes « lourds ». L'entreprise, soucieuse de permettre l'accès et le maintien dans l'emploi ainsi que l'employabilité de chaque personne, réalise des adaptations des postes aux situations individuelles sur analyse au cas par cas s'appuyant sur le réseau employabilité mis en place dans les sites de production.

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

Un suivi 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 : Diagnostics et analyse de risques de discrimination

Il est utile de réaliser des diagnostics sur la situation de la diversité au sein de l'entreprise, sur la perception des salariés par rapport aux politiques et pratiques en place et sur leur ressenti en matière d'égalité de traitement et d'égalité des chances.

Ces diagnostics peuvent être réalisés à plusieurs niveaux :

- par les représentants du personnel, notamment au sein des commissions locales diversité,
- par des tierces personnes expertes issues du milieu associatif ou académique,
- par des enquêtes internes.

Les enquêtes sur les minorités visibles déjà réalisées (Poissy, Trémery, Sochaux, Vélizy, Caen...) 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.

Afin que les diagnostics réalisés soient utiles à définir des zones de progrès et des plans d'action, une nouvelle méthodologie sera mise en œuvre basée sur l'analyse des risques. Sur la base d'une grille d'analyse, seront passés en revue annuellement d'une part les processus RH et managériaux et les situations professionnelles, d'autre part les différents critères potentiels de discrimination directe et indirecte dans le but d'identifier les principaux risques et prioriser les plans d'action nécessaires.

Par ailleurs, des audits internes d'application du présent accord et des processus assurant l'égalité de traitement et la non-discrimination seront poursuivis. Ces audits comporteront des entretiens avec des représentants du personnel des sites où ils se déroulent et ils seront restitués à l'Observatoire de la diversité. Ces audits permettent de déceler des non-conformités mais également des bonnes pratiques et débouchent sur des recommandations qui permettent de progresser dans l'application des principes et la promotion de la diversité.

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

▪ L'encadrement

L'encadrement doit refléter les différentes composantes et origines sociologiques des salariés de l'entreprise.

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'Unité, 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.

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.

La politique de mobilité interne est un enjeu central de la politique Ressources Humaines au sein de notre entreprise. Elle participe directement au développement individuel de chaque collaborateur et est un outil de l'accompagnement et de la promotion des talents. Elle constitue aussi un gage d'employabilité aussi bien interne qu'externe. Pour répondre aux enjeux du Groupe, des évolutions ont été apportées en 2015 au processus de mobilité afin de dynamiser et accélérer la mobilité interne.

Tous les postes à pourvoir seront portés à la connaissance des salariés par publication sur le site intranet dédié à la mobilité et dans les espaces d'affichage prévus à cet effet.

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, 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 (période de professionnalisation, VAE, 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 ».

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

L'accord de 2005 rappelle que la formation contribue à l'égalité des chances et à la prise en compte de la diversité des salariés dans l'entreprise.

L'accès à la formation ne doit pas tenir compte de distinction de culture, de nationalité, d'âge, de sexe, de religion, d'appartenance syndicale, de convictions politiques, d'orientation sexuelle, mais seulement relever de critères objectifs et professionnels.

En outre, l'entreprise met en œuvre les mesures adaptées pour favoriser les formations contribuant à une meilleure mixité des emplois et à l'évolution professionnelle du personnel féminin. A cet effet, un suivi statistique est mis en place tant dans les sites, qu'au niveau de l'entreprise et des actions correctrices sont mises en place en cas d'écart constaté.

Un suivi identique sera mis en œuvre pour les salariés « seniors » et pour le personnel reconnu handicapé et des actions correctrices seront mises en place en cas d'écart constaté.

PSA Peugeot Citroën a pris en compte la loi de 2014 réformant la formation professionnelle et tout particulièrement le Compte Personnel Formation qui permet d'acquérir des droits afin de se former. Les formations éligibles à ce dispositif permettent d'acquérir une qualification ou une certification.

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.

En complément, les formations concernant le « socle de connaissances et compétences professionnelles », définies par le décret n° 2015-172 de février 2015, sont éligibles au Compte Personnel Formation et peuvent être réalisées sur le temps de travail.

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

En application de ses engagements de Responsabilité Sociale d'Entreprise (RSE), PSA Peugeot Citroën met en œuvre une politique en faveur de la diversité et de l'égalité des chances, favorisant ainsi la motivation des collaborateurs et la performance de l'Entreprise. Cette politique s'exprime à travers l'accord cadre mondial qui précise les engagements de l'Entreprise notamment en faveur des droits humains fondamentaux et de l'égalité des chances.

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

Depuis 2004, le Groupe est signataire de la charte de la diversité en entreprise. Au travers de cette signature, le Groupe manifeste son engagement en faveur de la non-discrimination et de la diversité, de l'égalité des chances face à l'emploi et l'amélioration de la performance de l'entreprise.

De plus, PSA Peugeot Citroën a obtenu le label Diversité, après une évaluation par AFNOR Certification en 2009, renouvelé en 2012. Ce label Diversité est un témoignage de l'engagement de l'Entreprise en matière de prévention des discriminations, d'égalité des chances et de promotion de la diversité dans le cadre de la gestion des Ressources Humaines.

Au travers de Live'in PSA, les salariés peuvent prendre connaissance de la politique du Groupe et de ses engagements dans la promotion de la diversité.

Article 3.2 : La diversité dans la cohésion sociale

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

La promotion de profils et de sensibilités variés nécessite de pouvoir parler ouvertement des différences, d'identifier les préjugés. C'est le rôle que se sont donnés au niveau national, des associations ou des réseaux.

Le Groupe reconnaît l'importance des associations nationales, qui visent à pouvoir parler ouvertement des différences. Il n'en reste pas moins que, pour PSA Peugeot Citroën, les représentants du corps social sont les organisations syndicales dont l'objectif est de représenter toutes les sensibilités.

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.

Dans le cadre de la loi et de la réglementation en vigueur, des modalités spécifiques adaptées aux sites ont été aménagées pour prendre en compte des usages ou caractéristiques religieuses ou ethniques, ainsi en matière d'adaptation du calendrier collectif de travail ou de diversité de l'offre de restauration. 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. A l'occasion de la mise en œuvre de ces mesures pragmatiques certains principes relatifs aux règles de vie et de travail en commun facilitant la cohésion sociale doivent être rappelés pour la compréhension et le respect entre les personnes auquel chacun et chacune a droit dans l'entreprise.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "cnn", "57", "ce", "57", and "ED".

Article 3.3 : Communiquer auprès de l'ensemble des salariés

Concernant la communication relative à la politique de diversité dans l'entreprise, les parties conviennent de diffuser 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 :

- Un plan de communication générale fondé sur une charte graphique avec un slogan « De nos différences naît notre différence », rappelle les engagements du Groupe en matière d'égalité de traitement et de gestion de la diversité. Son objectif est 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 et actualisé en 2014 vise à répondre de manière concrète aux interrogations des managers sur l'application de la politique d'égalité des chances. Principalement destiné aux managers, ce guide est accessible aux collaborateurs de toutes catégories professionnelles.

Une communication par voie d'affichage sera réalisée dans le cadre du déploiement de cet accord.

Une expérimentation d'une action de sensibilisation fondée sur une pédagogie active sera mise en œuvre pendant la durée d'application de l'accord. Un point d'avancement de cette expérimentation sera réalisé dans le cadre du suivi d'application de cet accord.

Un support de sensibilisation (plaquette, affichage...) à destination des nouveaux arrivants sera réalisé en collaboration avec les établissements. Ce support aura pour objectif de présenter la politique diversité du Groupe, les engagements de l'entreprise et les contacts utiles dans les établissements.

Afin d'obtenir une large sensibilisation des salariés, l'organisation d'animations sur les sites (Journée internationale pour les droits des femmes 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...) est 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. Il doit prévoir a minima une action par an.

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.

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 3.4 : 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 2009 plus de 3 000 managers, membres de la fonction RH ont participé à la formation « Management de la diversité ». Module de formation destiné à l'encadrement, 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.

Ces formations ont été étendues à l'ensemble de la fonction RH.

Par ailleurs, un parcours de formation diversité a été mis en ligne début 2015, accessible via Live'in PSA. Complémentaire aux formations « Management de la diversité », ce parcours, contenant plusieurs modules e-learning, est ouvert aux collaborateurs du Groupe. Cet ensemble de modules visant à sensibiliser les collaborateurs s'inscrit dans notre politique d'entreprise en faveur du respect des personnes, du respect des droits fondamentaux et de la reconnaissance des différences.

A partir de 2015 et pour la durée d'application de l'accord l'accent sera mis plus particulièrement sur la formation des nouveaux managers, notamment Responsables d'Unité, avec l'objectif de former au total 800 nouveaux managers sur le périmètre PCA France.

▪ 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.

Pour accompagner ces évolutions et les salariés concernés, le Groupe a mis en place une plateforme d'apprentissage interculturel « Country Navigator » qui délivre une formation sur les différences culturelles et la façon d'aborder une autre culture et qui apporte des connaissances sur les bases culturelles d'un grand nombre de pays. Cette plateforme largement accessible est particulièrement adaptée aux personnes qui travaillent avec des collègues situés dans d'autres pays.

Un dispositif accompagné est destiné aux salariés qui partent pour une expatriation ou une mission de longue durée afin de préparer leur mission à l'étranger, préparer leur famille à la situation d'expatriation et améliorer la collaboration au travail.

Enfin, le Groupe a mis en place un vaste programme de formation linguistique à travers une plateforme linguistique qui permet d'accéder à des enseignements dans sept langues différentes. Cette plateforme d'apprentissage prend en compte la diversité linguistique et la diversité des situations de travail rencontrées.

Article 3.5 : 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'action.

Des réunions de travail et d'échange entre correspondants diversité sont organisées 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...).

CMH
JN
EP

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, de même que les agissements de harcèlement moral et de harcèlement sexuel. Ces sanctions, ainsi que toutes les considérations relatives à l'égalité de traitement des personnes, ont été intégrées dans les règlements intérieurs début 2005 et mises à jour en fin 2012.

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.

Le règlement informatique de l'entreprise, mentionne l'interdiction de se connecter à des sites internet pénalement sanctionnables notamment xénophobes, sexistes, homophobes ou racistes à partir de poste informatique de l'entreprise. Il est interdit d'utiliser la messagerie professionnelle pour véhiculer ou échanger des propos discriminants, xénophobes, sexistes, homophobes ou racistes.

Article 4.2 : Modalités de signalement et 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 France 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 de neutralité du traitement des réclamations.

Ces voies de recours font l'objet d'une large information sur l'intranet du Groupe et sont accessibles directement par celui-ci. Une information sur les modes de recours est réalisée sur les panneaux d'affichage Direction.

Les salariés ont également la possibilité d'écrire à l'adresse postale suivante : PSA Peugeot Citroën - Direction des Ressources Humaines France - 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, Défenseur des Droits, tribunaux, ...).

Article 4.3 : La prévention du harcèlement moral ou sexuel

Les agissements de harcèlement discriminatoires, de même que toutes les formes de harcèlement moral, harcèlement sexuel, les violences verbales ou physiques et toute atteinte aux droits et à la dignité des personnes ne sont pas tolérés.

Issu du précédent avenant, un module de formation en e-learning, destiné à l'ensemble des salariés, poursuit les objectifs 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.

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 quatre membres par organisation syndicale signataire du présent accord.

Cet Observatoire se réunit deux fois par an, afin d'analyser les principaux indicateurs et leur évolution dans la durée, les actions menées pour appliquer et améliorer les processus RH, les partenariats passés, les actions de formation ou plans de communication relatifs à la promotion de la diversité et à la prévention des discriminations. Il réalise une analyse des risques et indique les priorités d'action 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. Les établissements peuvent, s'ils le souhaitent mettre en place une commission unique traitant des thématiques de l'égalité professionnelle et de la diversité.

La commission diversité est constituée de deux membres par organisation syndicale signataire de l'accord et représentée dans l'établissement ou trois membres pour les sites ayant plus de 3.500 salariés en CDI.

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.

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 précise de façon collective les origines des signalements ainsi que le résultat du traitement réalisé et les mesures prises.

Le guide d'application de l'accord diversité institué pour réaliser le suivi et l'évaluation de l'application des dispositions de l'accord sera actualisé suite à la signature de cet accord. Il sera complété d'un questionnaire d'analyse des risques portant sur chacun des vingt critères prohibés par la loi et sur les principaux processus Ressources Humaines et situations de travail.

Il permettra annuellement d'établir un état des lieux de la démarche diversité et de définir des plans d'action, sur lesquels les organisations syndicales donneront leur avis. En complément, sur la base de cette évaluation et de l'analyse des risques, la DRH définira un plan annuel d'audit et de vérification d'application des standards comportant au moins deux audits. Une restitution sera réalisée annuellement à l'Observatoire de la Diversité.

L'animation du présent accord, pilotée par la Direction Ressources Humaines France, s'appuiera sur le réseau des correspondants diversité de chaque établissement.

CHAPITRE 5 : DISPOSITIONS FINALES

Cet accord est conclu pour une durée de trois ans.

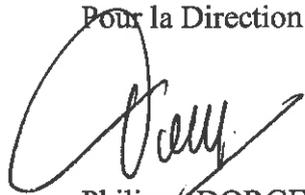
Les dispositions du présent accord se substituent aux dispositions de l'accord de 2004 et de l'avenant de 2008 et de celui de 2011.

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.

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

Pour la Direction de PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES S.A.

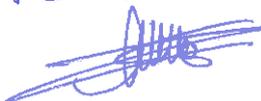


Philippe DORGE
Directeur des Ressources Humaines

Pour les Organisations Syndicales

CFDT

PO MOU-MOHANE



Monsieur Ricardo MADEIRA

CGT

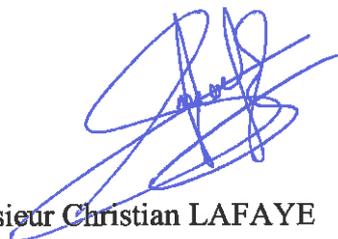
Monsieur Jean-Pierre MERCIER

CFE-CGC



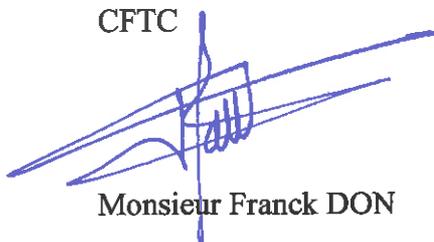
Monsieur Jacques MAZZOLINI

FO



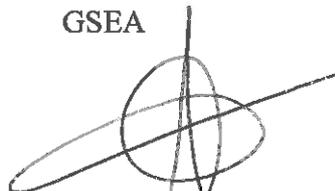
Monsieur Christian LAFAYE

CFTC



Monsieur Franck DON

GSEA



Monsieur Serge MAFFI

Fait à Poissy, le 21 mai 2015