

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

ENTRE :

La société PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES SA désignée ci-après comme l'Entreprise, représentée par Monsieur Jean-Luc VERGNE, Directeur des Relations et Ressources Humaines ;

d'une part

et

les organisations syndicales représentées par les Délégués Syndicaux Centraux, dûment mandatés :

CFDT	représentée par	M. BOTTAZZI
CFE/CGC	représentée par	M. BEVILACQUA
CFTC	représentée par	M. BANTZE
CGT	représentée par	M. MOREAU
CGT/FO	représentée par	M. SEFTEN
GSEA	représentée par	M. MAFFI

d'autre part

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT.

JA
AB
LB
BC
SN
[Signature]

PREAMBULE

Le recrutement, l'intégration et l'évolution professionnelle de salariés bénéficiant de profils variés, tant en termes de culture, de nationalité, de formation et d'expériences, constituent un axe fort de la politique sociale et du développement de l'entreprise. Ainsi, PEUGEOT CITROËN AUTOMOBILES (PCA) reconnaît dans la mixité professionnelle une source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité économique.

Malgré des filières de formation initiales traditionnellement moins féminisées dans les domaines techniques et les métiers de l'industrie automobile, on constate, dans le Groupe, une amélioration récente de la féminisation de l'emploi. Ce mouvement est notamment lié aux évolutions du marché du travail et à l'amélioration des conditions de travail. Il doit être confirmé et encouragé.

C'est ainsi que la Direction et les Organisations Syndicales ont engagé une réflexion visant à favoriser le développement de l'emploi féminin et l'égalité des chances.

Bien évidemment, les parties sont conscientes que l'action de l'Entreprise n'a de sens que si les acteurs nationaux et locaux s'impliquent dans ces domaines ; les démarches à engager doivent donc être conjuguées avec celles des différentes collectivités. En effet, la persistance des inégalités professionnelles entre les Femmes et les Hommes résulte en grande partie de représentations socio-culturelles, de segmentations structurelles dans les formations et les orientations initiales, et de comportements qui dépassent le cadre du travail. Les changements de fond doivent donc être conduits dans une politique générale qui s'inscrit dans la durée.

Dans cet esprit, les parties ont d'abord souhaité établir un état de la situation actuelle dans l'Entreprise. Un rapport a été constitué et présenté aux partenaires sociaux. Il consolide des indicateurs quantitatifs qui vont au-delà des obligations réglementaires, mais rend compte également d'actions qualitatives ou d'initiatives menées en faveur de l'emploi féminin et de l'égalité professionnelle. Ce rapport a aidé et éclairé les parties dans la définition des principaux axes de l'accord et servira de référence pour mesurer les progrès réalisés dans l'avenir.

JA
AS
PS
LB
BC
SA

Quatre orientations fortes ont ainsi été choisies :

- renforcer la politique de mixité de l'emploi et de féminisation des recrutements ;
- garantir des niveaux de salaire entre les femmes et hommes équivalents ;
- favoriser des parcours professionnels identiques avec les mêmes possibilités d'évolution ;
- accompagner la féminisation de l'emploi par l'amélioration des conditions de travail, l'adaptation des structures de vie professionnelle et la formation.

Les réflexions et les actions se développeront non seulement au niveau de l'entreprise, mais également et surtout au niveau de ses établissements. Ainsi, chaque site de PCA, en lien avec les partenaires sociaux, engagera une analyse permettant de définir les actions utiles concourant à l'emploi féminin et à l'égalité professionnelle, ainsi que les conditions et les moyens qui en résultent. Ce travail sera naturellement entrepris en tenant compte des spécificités propres à chaque entité. Dans cette perspective, la constitution et le rôle des commissions égalité Femmes-Hommes sont précisés dans le présent accord.

Les parties ont enfin souhaité inscrire leur démarche dans la durée afin de permettre un véritable retour d'expérience sur les actions entreprises. En conséquence, cet accord est conclu pour une durée de trois ans. Une commission de suivi annuel permettra d'en évaluer la mise en œuvre et les résultats, en prenant comme référence et comme guide, le rapport établi en 2003 concernant les éléments chiffrés à fin 2002.

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

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

JN
 PS
 LB
 AB
 BC
 SM

Chapitre 1 : Renforcer la politique de féminisation des recrutements et de mixité de l'emploi

Article 1-1 Féminisation des recrutements de personnels ETAM et Cadres

Une attention particulière sera portée à l'équilibre des recrutements entre les femmes et les hommes au niveau de l'entreprise.

Ainsi, pour chacune des catégories professionnelles suivantes, cadre, technicien, agent de maîtrise, agent administratif et agent commercial, l'entreprise se fixe comme objectif, que la part de femmes parmi les candidats retenus, reflète, à compétences, expériences et profils équivalents, celle relevée dans les candidatures reçues.

Cet engagement porte et s'examine sur le périmètre de l'entreprise.

A cet effet, un outil, visant à appréhender le taux de féminisation des candidatures spontanées ou liées à une offre d'emploi, par grande filière de formation initiale, va être mis en place au sein de DRRH. Le résultat de ce suivi sera intégré dans le rapport annuel sur l'égalité femmes-hommes.

Article 1-2 Féminisation des recrutements de personnels ouvriers

En ce qui concerne le recrutement de personnels ouvriers, la volonté de l'entreprise est également de viser une proportion de recrutements de femmes équivalente au taux de féminisation des candidatures reçues.

Toutefois, les caractéristiques de certains postes et métiers ouvriers ou de leurs cadres de travail doivent être prises en compte.

Ainsi, chaque établissement identifiera les postes et métiers encore mal adaptés au personnel féminin, mais correspondant à une demande de ce personnel. Des objectifs seront définis et les actions nécessaires à la féminisation de ces emplois engagées.

Chaque établissement organisera, au sein de la commission égalité femmes-hommes, le suivi de ces actions et des résultats obtenus.

Article 1-3 Mixité des emplois, en particulier des emplois qualifiés

Des actions seront conduites afin de féminiser des emplois ou des métiers actuellement fortement masculinisés, mais aussi l'inverse. Ces actions seront définies après avoir déterminé les conditions d'adaptation de ces postes à la mixité : aménagement des postes, solutions ergonomiques, formation aux métiers techniques.

JQ
 AS
 BC
 SA
 AS
 CS
 H

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

Des partenariats avec l'Education nationale, des associations et des organismes publics ou professionnels seront recherchés, afin de former ou de qualifier des femmes aux métiers techniques de l'Automobile. Ils pourront être mis en œuvre au niveau central comme au niveau des établissements.

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

Dans ce cadre, l'entreprise se fixe comme objectif d'accueillir, à un horizon de trois ans, un minimum de 30 % de stagiaires femmes conventionnées.

Article 1-5 Egalité dans les modes de sélection et de recrutement

Le processus de recrutement est unique et se déroule exactement selon les mêmes conditions entre les hommes et les femmes. Ce processus retient des critères de sélection identiques, car les parties considèrent que les femmes et les hommes partagent et possèdent les mêmes types de compétences techniques et managériales.

Chapitre 2 : Garantir des niveaux de salaire femmes-hommes équivalents et favoriser des parcours professionnels identiques avec les mêmes possibilités d'évolution

Article 2-1 Garantie de niveaux de salaire équivalents

Afin d'assurer une équivalence de salaire entre les femmes et les hommes, la répartition des augmentations individuelles sera équilibrée au niveau de l'entreprise. Cette comparaison fera l'objet d'un examen annuel avec les partenaires sociaux et pourra donner lieu éventuellement à des rééquilibrages dans le temps, si nécessaire.

Parallèlement, Peugeot Citroën Automobiles veillera à ce que le flux promotionnel respecte, au niveau de l'entreprise et dans une approche pluriannuelle, la répartition femmes-hommes de la population d'origine.

ja AS BC
SN
AB CB

Article 2-2 Mixité des filières professionnelles et féminisation des postes actuellement masculinisés

L'examen des rapports égalité Femmes-Hommes permettra de déterminer les types de poste ou les filières fortement masculinisés. Une attention particulière sera apportée aux postes à responsabilité et aux filières les plus évolutives.

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

Les plans d'action s'appuieront sur la formation, la mobilité, l'orientation professionnelle, l'évolution des métiers ainsi que l'adaptation des postes au personnel féminin.

Les parties conviennent d'augmenter le taux de féminisation des filières les plus évolutives. En effet, la vraie mixité des emplois suppose que les femmes aient les mêmes parcours professionnels que les hommes, les mêmes possibilités d'évolution, notamment dans l'accès aux postes à responsabilités.

Ainsi, les mêmes critères de détection des potentiels internes seront utilisés pour les Femmes et pour les hommes. Ils sont fondés exclusivement sur le seul exercice des compétences et donc de l'efficacité et la performance.

Article 2-3 Congé maternité

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

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

Par ailleurs, l'entreprise s'engage à ce qu'en matière d'évolution professionnelle, le congé de maternité soit sans incidence sur le déroulement de carrière.

Chaque femme concernée sera reçue en entretien avec son hiérarchique avant son départ. Pendant son congé maternité, la personne restera destinataire des informations générales adressées aux salariés. A son retour, elle pourra éventuellement bénéficier d'une formation de mise à niveau, si nécessaire.

JM AS BC
SN
PB LB

Chapitre 3 : Accompagner la féminisation de l'emploi par l'amélioration des conditions de travail, l'adaptation des structures de vie professionnelle et la formation

Article 3-1 Féminisation de l'emploi et amélioration des conditions de travail

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

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

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

Au cours des bilans annuels effectués par les partenaires sociaux au niveau de l'entreprise et des établissements, une attention particulière sera portée aux actions d'amélioration facilitant l'accès des postes au personnel féminin.

Article 3-2 Accueil et adaptation des locaux sociaux

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

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

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

L'entreprise cherchera à développer des solutions permettant de concilier vie personnelle et familiale, et vie professionnelle. A ce titre, des solutions innovantes dans le domaine des services au personnel : mise en place de services de proximité pour le personnel, actions conjointes avec les comités d'établissements, partenariat avec les collectivités locales dans le domaine de la garde des jeunes enfants..., seront recherchées et testées.

Un bilan annuel des initiatives prises dans ce domaine sera établi. Un échange avec les partenaires sociaux permettra d'en évaluer l'intérêt et d'envisager ou non des évolutions ou extensions possibles.

JA AB BC
 AS SN
 UB

Article 3-4 Aménagements des horaires individuels et congés parentaux

Les établissements s'efforceront de développer des aménagements d'horaires individuels et notamment à l'accès au temps partiel, tant pour les femmes que pour les hommes.

Des solutions adaptées aux activités, s'appuyant en particulier sur l'organisation du travail, seront recherchées afin d'apporter la meilleure réponse aux demandes exprimées par les salariés. A l'évidence, certaines fonctions et responsabilités sont incompatibles avec des horaires aménagés. Toutefois, l'entreprise s'efforcera à ce que des opportunités d'évolution soient offertes à des salariés qui pratiquent des horaires aménagés : opportunités à temps plein ou à temps partiel.

Au terme d'un congé parental, le salarié est reçu systématiquement en entretien par sa hiérarchie ou le service du personnel, afin d'examiner les conditions de son retour à l'emploi avec une formation éventuelle si nécessaire.

Article 3-5 Moyens de formation

La formation contribue à la réalisation des objectifs prévus dans le présent accord. L'entreprise veillera à ce que les moyens apportés, tant pour le développement professionnel de chacun, que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, soient équilibrés dans sa répartition entre les femmes et les hommes.

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

Les parties conviennent d'examiner, dès leur entrées en vigueur, les modalités d'application du nouvel accord interprofessionnel du 20 septembre 2003, portant sur l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle et à la validation des acquis de l'expérience.

En cas de restructuration importante ou d'arrêt d'activité affectant un secteur fortement féminisé (ex. câblerie), une attention particulière sera portée aux conditions de reclassement et de reconversion du personnel féminin. Les moyens de formation ou d'aide à la mobilité professionnelle seront mobilisés pour permettre la réussite de leur reconversion.

Article 3-6 Gestion des carrières pour les couples de salariés du Groupe

Comme cela se pratique actuellement, en cas de mobilité géographique d'un salarié dont le conjoint travaille dans le Groupe, l'entreprise proposera une solution d'emploi similaire à celui-ci, au sein du Groupe PSA PEUGEOT CITROËN, dans la zone régionale d'accueil.

En cas de mobilité géographique d'un salarié, dont le conjoint ne travaille pas dans le Groupe, l'entreprise apportera son aide pour faciliter la recherche d'un emploi dans le bassin régional d'accueil (contact avec les entreprises ..)

jm
 BC
 AS
 SN
 PS
 CB

Article 3-7 Actions conjointes avec les pouvoirs publics et les acteurs locaux

L'entreprise s'associera à différentes initiatives et programmes menés au plan national et au plan local, pour promouvoir l'égalité des chances. L'implication des différents acteurs nationaux ou locaux, pouvoirs publics ou services publics, est nécessaire pour la conduite d'études ou d'actions concernant, en particulier :

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

Article 3-8 Mise en place d'un groupe permanent de travail et de réflexion constitué de salariées

Lors de l'élaboration de cet accord, la Direction a constitué un groupe de salariées issues de différentes directions, afin de l'aider à construire sa réflexion et ses échanges avec les partenaires sociaux.

Fort de l'expérience de ce groupe de travail, la Direction procédera, dans l'année suivant la signature de l'accord, à la désignation d'une salariée, correspondante féminisation au sein de chaque direction. Ces correspondantes seront chargées d'apporter ou de compléter toutes les suggestions utiles concourant à la féminisation des postes et à l'égalité professionnelle. Ces relais permettront également un échange d'expériences sur les actions engagées et sur les conditions de leur réussite. Les travaux de ce groupe de correspondantes seront présentés lors de la réunion annuelle de suivi avec les partenaires sociaux.

Article 3-9 Etude et recherche

L'entreprise engagera une action d'étude et de recherche, sur la période d'application du présent accord, consacrée au développement de l'emploi féminin et plus particulièrement à l'évolution de carrières des femmes.

Cette recherche pourra être organisée dans le cadre d'une Convention industrielle de formation par la recherche (CIFRE), en partenariat avec les Universités, le Ministère de la Recherche et le Ministère de la Parité et de l'égalité professionnelle.

JM BC AS
SN
PB UB

Chapitre 4 : Implication et suivi avec les partenaires sociaux

Article 4-1 Commission de suivi de l'accord

La Direction et les Organisations Syndicales conviennent de se rencontrer annuellement au sein d'une commission de suivi. Ils s'assureront de la bonne application de l'accord par l'appréciation des progrès réalisés selon les quatre axes définis par le présent texte.

Cette commission sera composée de trois représentants par organisation syndicale signataire du présent accord.

Les membres de la commission, de même que les Délégués Syndicaux Centraux, recevront, au plus tard quinze jours avant la tenue de la réunion de suivi, un rapport annuel sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise, et sur les actions engagées pour développer l'emploi féminin. Ce rapport comportera des indicateurs rendant compte des progrès réalisés dans les différents domaines visés par le présent accord et en comparaison avec le rapport de référence établi en 2003. Ce même document sera également transmis aux membres du Comité Central d'Entreprise.

Article 4-2 Fonctionnement des Commissions égalité femmes-hommes au sein des Etablissements

Une commission égalité femmes-hommes existe au sein de chaque établissement. Elle se réunira au moins deux fois par an.

Elle aura en charge, en complément des dispositions réglementaires, le suivi de l'application locale du présent accord. A cette fin, l'établissement lui fournira un rapport annuel sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes, et sur les actions engagées pour développer l'emploi féminin. Ce rapport portera sur le périmètre du site, et reprendra le plan général du rapport d'entreprise, intégrant les axes du présent accord. Il permettra également d'évaluer les progrès réalisés en comparaison avec le rapport d'établissement sur l'égalité professionnelle de l'année 2003.

Elle rendra compte une fois par an au Comité d'Etablissement.

Cette commission sera constituée de deux membres par Organisation Syndicale représentative au niveau de l'entreprise et représentée dans l'établissement. Les dispositions relatives au crédit d'heures des commissions des CE, prévues à l'article 3.3.2. de l'accord d'entreprise sur l'exercice du droit syndical, sont applicables pour le fonctionnement de ces instances.

JOT BC AS
SN
PR LB

Article 4-3 Formation des membres des Commissions égalité Femmes-Hommes au sein des établissements, lors de l'entrée en vigueur de l'accord

Afin de créer toutes les conditions nécessaires à la compréhension des enjeux du développement de l'emploi féminin et de l'égalité professionnelle, ainsi qu'à l'établissement d'un dialogue constructif, l'entreprise dispensera, lors de l'entrée en vigueur l'accord, une formation destinée aux membres des commissions égalité femmes-hommes des établissements.

D'une durée de deux jours, ce module de formation portera, entre autre, sur la mixité professionnelle, l'égalité professionnelle femmes-hommes, et les actions permettant de faire évoluer les représentations socio-culturelles. Ce module devra également permettre l'assimilation du contenu du présent accord.

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

Chapitre 5 : Dispositions finales

Article 5-1 Date d'application et durée de l'accord

Cet accord entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2004 pour une durée de trois ans, conformément à la loi N°2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Afin de recevoir toutes remarques et suggestions utiles concourant à la féminisation des postes et à l'égalité professionnelle, la liste et les coordonnées des membres de la commission égalité femmes-hommes sera affichée dans les panneaux direction de chaque établissement.

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

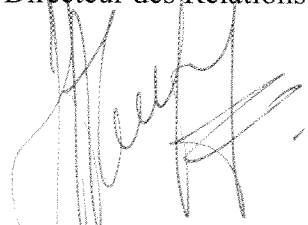
Article 5-2 Dépôt

PEUGEOT CITROËN AUTOMOBILES procédera aux formalités de dépôt, conformément aux dispositions des Articles L. 132-10 et R 132-1 du Code du Travail.

JA
SA
RB
LB
AS

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

Pour la Direction de PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES S.A.
Jean-Luc VERGNE
Directeur des Relations et Ressources Humaines



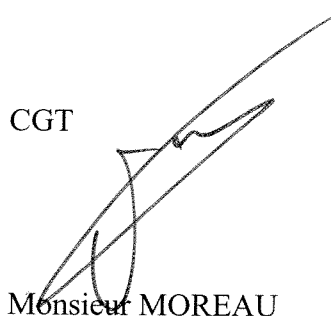
Pour les Organisations Syndicales

CFDT



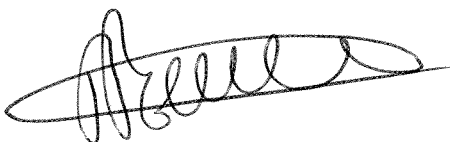
Monsieur BOTTAZZI

CGT



Monsieur MOREAU

CFE/CGC



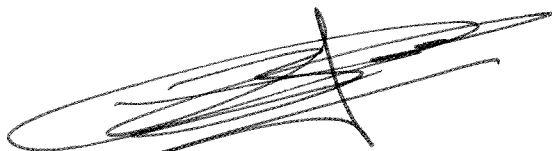
Monsieur BEVILACQUA

CGT/FO



Monsieur SEFTEN

CFTC



Monsieur BANTZE

GSEA



Monsieur MAFFI

Fait à Poissy, le 04 novembre 2003