

# ACCORD SUR L'INSERTION SOCIALE ET PROFESSIONNELLE DES PERSONNES HANDICAPEES

## PREAMBULE

Le Groupe PSA Peugeot Citroën mène depuis plusieurs années une politique constante visant à favoriser la diversité des salariés dans l'entreprise et l'égalité des chances afin de faire évoluer les représentations, pour une meilleure intégration professionnelle de publics généralement écartés du monde du travail.

Cet axe fort de la politique sociale du Groupe PSA Peugeot Citroën repose sur la signature de plusieurs accords majeurs, ayant permis d'obtenir des progrès et des résultats probants :

- l'accord cadre mondial sur la responsabilité sociale de PSA Peugeot Citroën, du 20 mai 2010,
- l'accord du 8 septembre 2004 renouvelé le 6 octobre 2008 sur la diversité et la cohésion sociale dans l'entreprise,
- l'accord du 17 mars 2000, renouvelé les 22 septembre 2005 et 21 juillet 2008 sur l'emploi des personnes handicapées, agréés par la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle des Yvelines.

Ces accords ont permis de renforcer les actions en faveur du maintien dans l'emploi, la prévention du handicap et l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées.

La charte éthique de juin 2010 réaffirme également dans sa règle n° 7 « Prohibition de la discrimination, du harcèlement, des comportements irrespectueux et respect de la vie privée ».

L'accord sur l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées du 21 juillet 2008 a donné notamment une nouvelle impulsion à cette démarche, avec une sensibilisation plus forte des organisations syndicales par l'implication des CHSCT, des salariés et des responsables hiérarchiques à l'accueil et à l'emploi de personnes handicapées, aux mesures facilitant leur reconnaissance, aux aides et garanties accordées aux salariés, pour mieux concilier handicap et vie professionnelle.

Il a permis également de tenir compte des dispositions de la loi du 11 février 2005, pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, qui a modifié la définition du handicap.

Au sens de cette loi, sont ainsi considérées comme salariés handicapés, les personnes dont « les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique », et qui bénéficient d'une reconnaissance, telle que définie au Chapitre 1 de l'accord.

La politique de maintien et d'insertion sociale des personnes handicapées de PSA Peugeot Citroën se traduit par des axes majeurs, déployés ces dernières années :

- le maintien d'un taux d'emploi, supérieur au taux légal, malgré un durcissement des conditions légales de calcul du taux à compter de 2006,
- le rang de 1er acheteur industriel en France dans les secteurs protégés et adaptés, pour une valeur ajoutée de 30 M€ en 2010,
- des efforts pour maintenir des aménagements des postes de travail pour les salariés reconnus travailleurs handicapés,
- le déploiement d'une démarche de progrès pour améliorer l'accessibilité dans les établissements,
- l'extension du périmètre de l'accord afin d'intégrer à cette politique d'autres sociétés du Groupe PSA Peugeot Citroën, qui n'étaient couvertes jusqu'à présent par aucun accord.

Les progrès et les résultats obtenus ont été exposés annuellement en commission de suivi de l'accord avec les organisations syndicales signataires.

A l'occasion de la réunion de la commission de suivi du 24 avril 2008, le bilan global des actions réalisées depuis trois ans a été présenté.

Le Groupe PSA Peugeot Citroën (périmètre monde, hors Faurecia) emploie directement près de 6.000 salariés handicapés au sens des législations nationales, dont 4.750 personnes (pré bilan 2010) en France, au sein de la société Peugeot Citroën Automobiles.

Le niveau d'emploi direct des personnes handicapées, complété par des contrats de sous-traitance avec le secteur protégé, représente 7,3 % (Nov. 2010) des emplois chez Peugeot Citroën Automobiles, pour un taux incitatif national de 6 %. Avec des taux d'emploi compris entre 8,1 % en 2008, 8 % en 2009, 7,3 % (Nov. 2010) l'entreprise a dépassé durablement l'obligation légale et ses engagements.

Les partenariats avec le « secteur protégé » se sont également poursuivis et maintenus malgré les baisses de production engendrées par la crise économique au cours de la durée de l'accord, avec une équivalence de 2 % de taux d'emploi en 2010, soit 1.715 unités, pour une valeur ajoutée de 31 millions d'euros (Nov. 2010).

Enfin, la société Peugeot Citroën Automobiles a maintenu sur les trois dernières années d'application de l'accord, dans un contexte économique difficile, des recrutements de personnes handicapées (89 de 2008 à 2010) en CDI/CDD/Alternance.

La société a également assuré l'accueil de nombreux stagiaires handicapés : 126 de 2008 à 2010.

Lors d'une rencontre avec les représentants centraux des organisations syndicales, les parties ont abordé la question des modalités de prolongation de ce dispositif, pour la période 2011-2012-2013, l'agrément de trois ans de Direction Régionale des Entreprises de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi ou de son représentant légalement délégué à l'occasion de la procédure d'agrément, arrivant à échéance.

Par le présent accord, les parties affirment leur volonté de poursuivre la dynamique engagée pour le maintien dans l'emploi, la prévention du handicap et l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées.

Les parties se sont retrouvées les 9 novembre 2010 et 13 janvier 2011 pour examiner cet accord et les nouvelles pistes d'actions proposées pour la période 2011, 2012 et 2013.

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



CC SM  
MR AV  
FD

## Chapitre 1 : Champ d'application de l'accord

Le présent accord, signé au niveau de Peugeot Citroën Automobiles, est applicable à l'ensemble de ses établissements, dont la liste, à la date de l'accord, est jointe en annexe 1.

Les parties conviennent également de maintenir la possibilité aux sociétés du Groupe PSA Peugeot Citroën d'adhérer à cet accord (liste à la date de l'accord reconduisant l'accord, jointe en annexe 2) et de bénéficier de la péréquation sur l'ensemble du périmètre. Dès lors, le présent accord constitue un accord de Groupe entre les sociétés adhérentes.

Est considéré comme bénéficiaire de l'accord, l'ensemble des salariés des établissements rentrant dans le périmètre de l'accord, reconnus travailleurs handicapés, selon les critères définis par la loi n° 87-517 du 10 juillet 1987, pour l'année 2005 et par la loi n° 2005-102 du 11 février 2005, à compter de l'année 2006, soit :

- les personnes reconnues par la Commission Départementale des Droits et de l'Autonomie, (CDAPH) ou avant 2005, par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (COTOREP),
- les accidentés du travail ou atteints de maladie professionnelle ayant une IPP  $\geq$  à 10 % et titulaires d'une rente,
- les pensionnés d'invalidité par la sécurité sociale en 1<sup>ère</sup>, 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> catégorie,
- les pensionnés militaires d'invalidité et assimilés,
- les pompiers volontaires accidentés et les victimes d'attentats,
- les titulaires de la carte d'invalidité,
- les titulaires de l'AAH (Allocation aux Adultes Handicapés),
- les personnes qui ont été orientées vers les ESAT (Etablissements de Services d'Aides par le Travail).

## **Chapitre 2 : Développer une politique volontariste d'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées, au-delà des obligations légales**

Par le présent accord, les parties souhaitent assurer l'égalité des chances et un traitement équitable entre salariés, quels que soient leur handicap ou leurs caractéristiques physiques, sensibiliser l'ensemble du personnel aux questions relatives au handicap et maintenir un taux d'emploi ambitieux, au-delà des obligations légales.

### **Article 2.1 : Favoriser la diversité et l'égalité des chances**

La coexistence de profils variés est une source de complémentarité, d'équilibre et d'efficacité économique. Elle permet à l'entreprise de s'entourer des meilleures compétences, participant ainsi à la réussite du Groupe et de mieux refléter la société et son environnement, ce qui facilite la compréhension et la satisfaction des clients.

Comme l'affirme l'accord de la diversité et la cohésion sociale dans l'entreprise, le respect des différences, y compris celles liées au handicap ou aux caractéristiques physiques, facilite la confrontation des idées et offre des perspectives nouvelles, renforçant ainsi la performance d'ensemble.

Le recrutement, l'intégration, l'évolution professionnelle des salariés, sans distinction de culture, de nationalité, de sexe, de religion, de convictions politiques et syndicales, d'orientation sexuelle, d'expérience, de caractéristiques physiques et de parcours professionnels constituent un axe important de la politique sociale et du développement de l'entreprise.

La promotion de profils et de sensibilité variés nécessite de pouvoir parler ouvertement des différences et l'acceptation des autres renforce la cohésion sociale, la motivation et favorise l'intégration de tous.

Au-delà du respect des règles légales, Peugeot Citroën Automobiles entend appliquer et promouvoir les meilleures pratiques et lutter contre toutes les formes d'intolérance à l'égard des différences. Le déploiement de cette politique nécessite une évolution des mentalités, des attitudes, des comportements et des représentations socio-culturelles de tous les acteurs.

Ainsi, les salariés handicapés, comme les autres salariés, doivent bénéficier d'un traitement équitable, leur permettant d'accéder à un emploi, de le conserver et de progresser dans l'entreprise.

### **Article 2.2 : Poursuivre des actions de sensibilisation au handicap**

Afin de changer le regard porté sur le handicap, des campagnes d'information et de sensibilisation sont organisées régulièrement et autant que de besoin, au niveau de l'entreprise et dans les établissements : publications d'articles dans les journaux de communication internes, notamment au moment de la semaine du handicap ; mise en ligne d'une rubrique sur le handicap dans Net'RH ; organisation de petits déjeuners avec les écoles et les associations ; quizz interactif sur la problématique du handicap avec des bons cadeaux restaurants ...

Ces actions de sensibilisation prennent notamment la forme d'une journée sur le handicap, à laquelle peuvent être conviés des organismes extérieurs œuvrant dans ce domaine (opération engagée depuis deux ans dans la plupart des établissements, afin de faire connaître les actions engagées par le Groupe et mettre en avant les dispositions de l'accord).

Des séances d'information, à destination des directions et du personnel d'encadrement, sont également organisées, afin de favoriser l'accueil et l'emploi de personnes handicapées.

- Un guide d'application de l'accord a été diffusé et mis en ligne sous Net'RH afin d'aider à la mise en œuvre des actions.
- Chaque année, un focus particulier a été mis en ligne au moment de la semaine des personnes handicapées avec un lien d'accès direct sous Net'RH.
- Plusieurs établissements ont développé un lien d'accès sur leurs sites intranet du Groupe traitant particulièrement de la question du handicap.
- A partir de documents rédigés en central, des campagnes de diffusion ont eu lieu sur le contenu de l'accord et les conditions pour être reconnu travailleur handicapé (cf. plaquette d'information au salarié, plaquette sur le contenu de l'accord, ...). Ces plaquettes sont également communiquées par les services médicaux et sociaux à toutes les personnes qui pourraient entrer dans le processus de reconnaissance de leur handicap.
- Un module de sensibilisation a été présenté sur une majorité des établissements aux membres des CHSCT en associant les correspondants locaux, personnes handicapées et la mission centrale, lors de séances d'une durée de 3 heures.
- 193 postes ont été labellisés à fin 2009 démontrant ainsi le bien-fondé de cette nouveauté 2008-2010 qui reste à maintenir et à développer sur tous les sites (la prévision 2010 est de 192 postes).

Une nouvelle campagne de diffusion sera engagée après la signature de l'accord (public : personne handicapée, hiérarchique, membres des CHSCT...).

Enfin, dans la continuité des publications déjà réalisées dans les établissements et au niveau du Groupe, une large communication sera déployée à nouveau pour faire connaître les dispositions de l'accord à l'ensemble des salariés, par le biais des actions suivantes :

- Intégrer un module de sensibilisation et de formation sur le handicap et la mise en œuvre des actions à disposition des collaborateurs et des managers,
- Une nouvelle plaquette sera élaborée, présentée en commission de suivi puis distribuée à l'ensemble des salariés.
- Dispenser systématiquement des formations aux équipes projet sur les exigences, les engagements et la méthodologie en matière d'insertion des personnes handicapées, en liaison avec les GAP, les médecins du travail et pilotes de l'accord handicapés.
- Faire connaître en interne l'offre de service adaptation des véhicules aux déficiences, par l'intranet et d'autres supports de communication à créer.

### **Article 2.3 : Maintenir un taux d'emploi supérieur aux obligations légales**

L'entrée en vigueur du nouveau décompte légal de la loi de 2005 s'est traduite par le maintien, dans l'entreprise, d'un taux d'emploi, avec sous-traitance, supérieur aux obligations légales, et ce malgré le durcissement des nouveaux modes de calcul. L'impact sur les années 2006 à 2009 est estimé à hauteur de 3 points (taux de 11 % à 8 %) en 2009.

Malgré cette évolution, l'entreprise entend rester, dans les années futures, à un niveau d'emploi, intégrant le secteur protégé et adapté, supérieur aux obligations légales et poursuivre et développer à cet effet ses actions en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des salariés handicapés.

Cette ambition se décline en un objectif d'augmentation des taux d'emploi en milieu ordinaire et sous-traitance locale dans les sites tertiaires et d'études Recherche & Développement, par des mesures notamment de recrutement, de nouvelles reconnaissances, d'accueil en matière de mobilités internes de personnes handicapées, et la poursuite des actions engagées dans les sites industriels.

Depuis 2008, chaque année, les sites tertiaires se fixent, en début d'année, un objectif de progrès, qui sera présenté à l'occasion du CHSCT du premier semestre.

La commission de suivi, prévue à l'article 7.4 du présent accord, examine chaque année l'évolution du taux d'emploi, tant au niveau de l'entreprise, que de chaque établissement industriel ou tertiaire, et analyse les principales causes de variation (évolution de la réglementation, mouvements d'effectifs, ...), ainsi que les moyens de parvenir aux objectifs fixés.



## Chapitre 3 : Agir pour l'intégration par l'emploi du personnel handicapé

L'intégration par l'emploi du personnel handicapé se traduit par des actions de maintien dans l'emploi du personnel handicapé, d'aides à la reconnaissance du handicap et, de façon complémentaire, de recrutement de personnes handicapées dans l'entreprise.

Une action spécifique et innovante sera conduite au sein des sites tertiaires et Recherche & Développement en terme d'aménagement de poste, notamment sur les personnes malentendantes avec l'aide de centres relais d'interprétation qui seront testés et mis en œuvre.

### Article 3.1 : Assurer le maintien dans l'emploi du personnel handicapé

#### 3.1.1 : Priorité d'affectation pour les salariés reconnus travailleurs handicapés

De manière générale, la priorité des mouvements et des affectations dans les sites sera donnée aux personnes handicapées.

- **Nouveaux projets véhicules, organes et industriels**

Pour faciliter et assurer le maintien dans l'emploi du personnel handicapé, des objectifs de postes répondant aux caractéristiques d'emploi des personnes handicapées (nombre et caractéristiques des postes) sont fixés, en amont, dans le cadre des nouveaux projets véhicules, organes et industriels.

Les salariés handicapés reconnus bénéficient d'une priorité d'affectation sur ces postes.

- **Vie courante**

Par ailleurs, dans le cadre des productions actuelles, les chantiers en vie courante feront l'objet d'une évaluation permettant d'assurer l'employabilité des personnes handicapées reconnues.

Le résultat de l'évaluation des chantiers concernant l'employabilité des personnes handicapées sera présenté aux CHSCT.

- **Postes bénéficiant d'une « labellisation »**

Un recensement des postes adaptés pour les salariés handicapés dans l'établissement est piloté par le gestionnaire d'affectation des postes (GAP).

A cet effet, le GAP s'appuie en particulier sur le service conditions de travail qui dispose d'une analyse ergonomique des postes, et sur le médecin du travail qui connaît les restrictions propres à chaque salarié handicapé. La liste des gestionnaires d'affectation des postes sera transmise aux organisations syndicales et communiquée aux membres des CHSCT.

Ces postes, lorsqu'ils auront fait l'objet d'investissements issus des fonds de la péréquation, en vue d'une adaptation personnalisée pour des travailleurs handicapés identifiés, pourront faire l'objet désormais d'une « labellisation ».

Peugeot Citroën Automobiles convient d'affecter en priorité les salariés handicapés sur des postes qui ont été adaptés ou créés, dès lors qu'ils sont disponibles et correspondent aux restrictions physiques des personnes concernées.



De même, en cas de départ d'un salarié handicapé de l'entreprise, le poste qu'il occupe sera affecté en priorité à un autre salarié handicapé, susceptible de le tenir.

### **3.1.2 : Protection des postes « labellisés »**

Toute suppression ou transformation de postes labellisés sera soumise à la validation du Directeur d'Unité de Responsabilité (DUR) en liaison avec le Responsable RH.

En cas de suppression ou transformation d'un poste « labellisé » (lancement, nouvel équilibre ...) ne permettant plus au salarié handicapé de le tenir, ce poste sera compensé, avec l'anticipation nécessaire, soit par une nouvelle affectation sur un poste aux caractéristiques correspondant aux capacités du salarié, ou par l'adaptation d'un autre poste, dans l'établissement.

En cas de changement dans les organisations de travail entraînant une diminution ou des transformations d'emplois, des efforts particuliers seront mis en œuvre en faveur des personnes handicapées.

A partir de 2011, et au plus tard avant la fin de l'année 2011 pour l'initialisation, les postes labellisés feront l'objet d'un affichage au poste avec la mention « poste bénéficiant d'un investissement dans le cadre de l'accord handicapés ».

Le guide « handicapés » sera remis à chaque manager qui a un poste labellisé.

Le standard du poste labellisé sera présenté en avril 2011 lors de la commission de suivi.

### **3.1.3 : Ressources engagées et budget de réactivité**

Des ressources et des actions seront engagées dans les sites pour adapter des postes pour les personnes handicapées, dans le cadre de l'amélioration des conditions de travail en vie courante pour les productions en cours.

De même, des actions d'amélioration continues des postes pour les personnes handicapées seront développées par les équipes de progrès. Ces équipes disposeront d'un budget de réactivité établi annuellement, dans chaque établissement, pour engager rapidement des actions d'amélioration sur ces postes ou d'accès.

Chaque site, chaque Direction et établissement des Réseaux Propres se verront ainsi établir un budget prévisionnel d'investissements pour l'adaptation des postes handicapés, comprenant une partie affectée aux actions de réactivité. L'utilisation de ce budget sera suivie parmi les indicateurs du tableau de bord prévu à l'article 7.2. du présent accord.

Les adaptations des postes de travail des personnes handicapées visent à permettre un engagement équivalent à celui des autres salariés. Pour autant, pour les handicapés lourds, les éventuels écarts résiduels par rapport à un fonctionnement nominal pourront être imputés par la Direction sur le budget de péréquation prévu au chapitre 8 « moyens financiers de l'accord ». Cette imputation sera validée par le Chef d'Etablissement et par la Commission Centrale de Suivi à l'occasion du bilan annuel.

### 3.1.4 : Information des CHSCT

Les objectifs et les résultats obtenus, en termes d'aménagement de postes pour les personnes handicapées, feront l'objet d'un suivi en CHSCT, dans les conditions définies au chapitre 7.

La liste de ces postes « labellisés » et la comparaison avec le nombre de personnes handicapées affectées sur ces postes, sera présentée, chaque trimestre, lors du suivi de l'accord dans les CHSCT. A cette occasion, le CHSCT sera systématiquement informé des mouvements de personnel sur ces postes, de façon à y affecter en priorité des personnels handicapés reconnus, ainsi que des évolutions dans l'environnement des postes labellisés, qui seront engagées dans le trimestre à venir.

A l'occasion de la vérification du standard poste labellisé (VRS), la présence d'une personne handicapée sur le poste est validée au moins une fois par an.

Ces actions seront conduites dans les unités terminales, comme dans l'ensemble des usines Mécanique et Bruts et des magasins logistiques pièces et services et dans les établissements des Réseaux Propres.

### Article 3.2 : Faciliter la reconnaissance du handicap dans l'entreprise

L'entreprise encourage la reconnaissance comme travailleur handicapé des salariés présentant les conditions requises (791 nouvelles reconnaissances ou renouvellement en 2009, à fin novembre 2010, le pré bilan est de 568 reconnaissances).

La connaissance de cette qualité par la hiérarchie et la fonction ressources humaines permet d'adapter et d'individualiser les conditions de travail et d'emploi des personnes concernées.

Cette reconnaissance permet également aux intéressés de bénéficier de mesures particulières prévues dans l'accord.

La procédure de reconnaissance dépend des réglementations en vigueur et relève des organismes extérieurs compétents.

Toutefois, la fonction ressources humaines et, en particulier le médecin du travail et les assistantes sociales, mènent des actions de sensibilisation sur ces démarches auprès du personnel et apportent leur assistance et soutien aux personnes, qui souhaitent s'engager dans ce processus.

Un nouveau support d'information sur les conditions requises pour être reconnu travailleur handicapé sera mis à la disposition des salariés et un courrier d'information sera adressé au personnel d'encadrement.

Afin d'anticiper sur la fin des reconnaissances, un courrier d'information sera également adressé par la fonction ressources humaines aux salariés reconnus travailleurs handicapés, un an avant la fin des reconnaissances, afin que ces derniers puissent engager, le cas échéant, les démarches utiles à ce renouvellement.

### **Article 3.3 : Faciliter l'insertion du personnel handicapé**

Afin d'atteindre les objectifs de taux d'emploi susvisés, et en complément des actions de maintien dans l'emploi et de reconnaissance, des embauches de personnes handicapées reconnues seront effectuées, en particulier au sein des activités de nature tertiaire, où le taux d'emploi est plus faible.

A cet effet, une mission de soutien et d'assistance a été mise en place pour le recrutement des Cadres, des Ouvriers, Employés et TAM handicapés. Elle dispose d'une bonne connaissance des profils de postes, des besoins des directions et des aides techniques à prévoir le cas échéant.

Elle veille également à ce que toutes les candidatures fassent l'objet d'une analyse approfondie, pour évaluer les aptitudes intellectuelles et physiques des candidats, sur la base de critères objectifs.

Lors des entretiens de recrutement, les candidats handicapés pourront être assistés par des accompagnateurs qualifiés.

## **Chapitre 4 : Apporter une aide et des garanties aux bénéficiaires de l'accord**

Conscientes des difficultés que peuvent rencontrer les personnes handicapées pour concilier handicap et vie professionnelle, les parties conviennent de la nécessité d'apporter des aides directes et concrètes et des garanties aux bénéficiaires de l'accord.

### **Article 4.1 : Des aides et des garanties dans le cadre de la vie professionnelle**

#### **4.1.1 : Déroulement de carrière professionnelle des personnes handicapées**

De manière à garantir l'égalité des chances et un traitement équitable dans l'évolution professionnelle du personnel handicapé, un suivi statistique des augmentations individuelles et des promotions est réalisé chaque année au niveau de l'entreprise, à l'occasion des négociations salariales. Ainsi, les OP d'UEP qui représentent 10,9 % de l'effectif total, ont bénéficié de 8,7 % du budget accordé, les ouvriers professionnels qui représentent 7 % de la population total, ont bénéficié de 4,5 % du budget accordé et enfin, les employés, techniciens et agents de maîtrise qui représentent 3,5 % de la population total, ont bénéficié de 2,5 % du budget accordé (chiffres d'octobre 2010).

Dans l'hypothèse d'un décalage non justifié en défaveur des salariés handicapés, la Direction présentera aux partenaires sociaux les mesures correctives qu'elle entend mettre en œuvre, pour y remédier. Les alertes sur le décalage des plans d'actions de la hiérarchie avec le salarié seront communiquées par les services centraux aux sites pour action.

Par ailleurs, dans le cadre de l'application des accords sur le développement et l'évolution professionnels des OP d'UEP et des ouvriers professionnels, les parties souhaitent tenir compte des éventuelles difficultés rencontrées par les salariés handicapés. En conséquence, le critère de polyvalence et polycompétence pourra être adapté et revu à la baisse par la hiérarchie, après s'être entourée des avis de la fonction ressources humaines et du médecin du travail, en fonction du handicap de la personne concernée et des caractéristiques des postes.

Cette adaptation est possible pour tous les salariés reconnus travailleurs handicapés selon la définition rappelée au chapitre 1.

Il est également rappelé que pour l'évaluation du critère de comportement professionnel, l'évaluation du présentisme s'effectue hors périodes d'absences découlant d'accidents du travail ou de maladies professionnelles reconnues, de congés maternité ou congé parental.

#### **4.1.2 : Accès à la formation des personnes handicapées**

Le personnel handicapé a accès à la formation continue dans l'entreprise, dans les mêmes conditions que les autres salariés.

Un suivi des accès à la formation est réalisé au niveau de l'entreprise et dans les sites. Il portera notamment sur les volumes d'heures de formation, et l'utilisation effective du droit individuel à la formation. A titre indicatif, en moyenne d'heures à octobre 2010, 17 heures de formation ont été réalisées pour les ouvriers reconnus travailleurs handicapés, 19 heures pour les Employés et TAM et 21 heures pour les Cadres reconnus travailleurs handicapés.

Lorsque la tenue d'un poste ou d'un nouvel emploi nécessite la réalisation d'une formation, la fonction ressources humaines veillera à ce qu'un cursus de formation individualisé soit établi et les moyens associés mis en œuvre (formation pour adaptation aux mutations technologiques...).

Tout salarié handicapé qui souhaite bénéficier d'un bilan de compétences ou d'une évaluation de ses besoins en formation doit pouvoir rencontrer, dans les meilleurs délais, son responsable hiérarchique et solliciter l'appui d'un responsable ressources humaines.

#### **4.1.3 : Aménagement des postes et accès aux zones de vie et de travail**

Un budget est consacré spécifiquement à l'aménagement des postes de travail et à leur environnement, pour permettre les adaptations ou améliorations nécessaires au maintien dans l'emploi des personnes handicapées. Ce budget est piloté par la mission centrale.

Des plans de progrès par établissement relatifs à l'amélioration des accès aux zones de travail et aux zones de vie pour les personnes handicapées ont été établis. Ces plans de progrès sont examinés dans le cadre des missions locales et signalés dans le bilan global de l'accord.

Un diagnostic et une méthode partagée « Accessmétrie » a été mise en œuvre progressivement dans les établissements à compter de 2006 (44 % des établissements cotés en 2006, 80 % en 2009, 83 % à novembre 2010).

Un indicateur de mesure objectif de la bonne adaptation des accès et de l'adaptation des zones de vie est mis en place par établissement et présenté en CHSCT.

#### **4.1.4 : Mise en place du tutorat**

Afin d'accompagner les salariés handicapés qui le souhaitent lors de leur intégration ou à l'occasion de leurs différents déplacements dans le site (réunion, restaurant d'entreprise, service santé au travail...), des tuteurs se trouvant dans l'environnement de travail proche, pourront se porter volontaires pour exercer cette mission durant leur temps de travail. Ils seront un interlocuteur privilégié pour le salarié handicapé.

Ces tuteurs pourront bénéficier, s'ils le souhaitent, de formations particulières (accompagnement du handicap, langage des signes, approche psychologique....) et d'aménagements éventuels à déterminer par la direction du site.

De même, un mode opératoire standard sera proposé aux tuteurs pour les aider dans leur processus d'accueil et d'insertion des salariés handicapés.

#### 4.1.5 : Possibilité d'adaptation des horaires

Les salariés handicapés peuvent bénéficier d'une adaptation de leur horaire (ex : temps partiel, décalage d'horaires pour des durées de travail équivalentes). Cette adaptation se fera en accord avec la hiérarchie. Elle tiendra compte de l'organisation du travail et en sollicitant l'avis du médecin du travail.

#### 4.1.6 : Surveillance médicale renforcée

Les salariés handicapés bénéficient d'une surveillance médicale renforcée, avec une visite médicale annuelle au minimum organisée par l'entreprise. Ils peuvent également, à tout moment et à leur demande, bénéficier d'un examen médical supplémentaire.

#### Article 4.2 : Des aides et des garanties dans le cadre de la vie personnelle

Pour permettre aux salariés handicapés d'effectuer des démarches liées à la reconnaissance de leur handicap, notamment à l'occasion du passage devant la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, une autorisation d'absence indemnisée pouvant aller jusqu'à une journée, est accordée par la hiérarchie.

De même, afin d'apporter une aide et des garanties concrètes permettant de soulager la vie quotidienne des salariés confrontés au handicap, qu'il soit personnel ou affectant leur conjoint ou enfant, ou encore personne à charge les mesures suivantes ont été arrêtées :

- Les salariés handicapés reconnus en invalidité 1<sup>ère</sup>, 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> catégorie peuvent débloquer la participation dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.
- Les salariés handicapés peuvent bénéficier d'avances ou de prises en charge partielles pour l'achat d'appareillages nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle ou liés au handicap du conjoint ou de leur enfant.
- Les salariés peuvent bénéficier d'aides complémentaires pour compenser les coûts d'adaptation de leur véhicule, nécessités par un handicap lourd du salarié, de son conjoint ou de l'un de ses enfants.
- Les salariés, dont le conjoint ou l'un des enfants présente un handicap reconnu, peuvent bénéficier d'une adaptation de leur horaire (ex : temps partiel, décalage d'horaires pour des durées de travail équivalentes). Cette adaptation se fera en accord avec la hiérarchie. Elle tiendra compte de l'organisation du travail et pourra solliciter l'avis du médecin du travail.

Les services sociaux dépendant des directions d'établissement apporteront aides, conseils et orientations sur ces différentes mesures aux salariés handicapés et les aides externes existantes (prestations sociales du nouveau guichet unique, aides au logement ...).

Les aides et garanties personnelles pour aider le salarié à faire face à des dépenses d'équipements personnels a représenté plus de 50.000 € en 2009 (dont 28.000 € directement versés par l'AGEFIPH aux salariés), 36 500 € à novembre 2010, contre 29.000 € en 2005.

## **Chapitre 5 : S'impliquer en faveur des personnes handicapées non salariées de l'entreprise**

Afin de s'impliquer en faveur des personnes handicapées non salariées pour les aider à développer leur niveau de formation et leurs perspectives d'emploi, l'entreprise poursuit des partenariats avec des établissements spécialisés dans l'accueil des élèves handicapés ou qui contribuent à la formation et à l'intégration professionnelle de personnel handicapé.

Des aides concrètes sont également apportées à ces structures en matière d'offres de stages dans l'entreprise, de visites d'usines, dons de matériels ou d'équipements.

### **Article 5.1 : Accueil des stagiaires**

L'accueil de jeunes stagiaires handicapés, en cours de cursus scolaire (50 en 2008, 38 en 2009, 37 à novembre 2010) est un facteur d'intégration professionnelle que l'entreprise souhaite poursuivre, en particulier dans les secteurs d'études ou du tertiaire.

### **Article 5.2 : Formation en alternance**

Dans le cadre de sa politique de formation en alternance, l'entreprise proposera à des personnes handicapées, préparant un diplôme, de découvrir le monde de l'entreprise et d'acquérir des connaissances pratiques, complémentaires à leur formation théorique, dans le cadre de contrats d'apprentissage ou de contrats de professionnalisation (15 en 2008, 10 en 2009, 13 à novembre 2010).

### **Article 5.3 : Partenariats avec les structures nationales et locales**

L'entreprise poursuit son partenariat avec des structures nationales, régionales et départementales spécialisées dans la formation et l'accompagnement de personnes handicapées.

Des partenariats seront renforcés avec des associations ciblées pour leur aide dans les relations écoles et les centres de formation. Cette implication du recrutement permettra de progresser dans le sourcing de compétences répondants aux offres (CDI, apprentissage, stage.)

Des partenariats locaux avec les entreprises de travail temporaires seront mis en place pour faciliter l'insertion d'intérimaire répondant aux besoins des compétences et titulaires de la reconnaissance de travailleurs handicapés.

### **Article 5.4 : Partenariats avec le secteur protégé et adapté**

La volonté de maintenir dans la durée un partenariat avec le secteur protégé et adapté, concourant ainsi au maintien du niveau général d'emploi et au développement de leur activité est un des axes de la politique de l'entreprise, en faveur des personnes handicapées.

Ces collaborations seront maintenues avec le même niveau d'exigences que vis-à-vis des fournisseurs du Groupe. Dans cette perspective, l'entreprise continuera d'accompagner les entreprises adaptées et les centres d'aide par le travail, pour améliorer leur organisation et développer des méthodologies et des démarches de maîtrise qualité.

Le Groupe PSA Peugeot Citroën est d'ailleurs le premier acheteur industriel en France maintenant des partenariats avec le secteur protégé et adapté pour une valeur ajoutée de 31 millions d'euros en 2010.

Ces partenariats peuvent s'établir sur des activités de fabrication, comme de service.

Chaque nouveau projet véhicule ou organe fera l'objet de la fixation d'un objectif d'emploi pour le secteur protégé et adapté.

Les activités que le Groupe PSA Peugeot Citroën confie aux secteurs protégés français, et destinés à l'étranger pour les productions du véhicule du Groupe, seront valorisées et réparties sur les sites tertiaires ou Recherche & Développement.

Sur ce même principe, les unités de sous-traitance confiées aux secteurs protégés bénéficieront de la péréquation de l'accord pour être répartie prioritairement sur les sites d'affectation, puis entre les sites inclus dans le champ d'application de l'accord.

Les surcoûts éventuels d'achats de sous-traitance comparés avec d'autres fournisseurs feront l'objet d'une valorisation dans le bilan financier de chaque bilan annuel de l'accord.

Conformément à la législation, si le Groupe PSA Peugeot Citroën ne remplit pas globalement ses obligations en matière de taux d'emploi, il devra se conformer aux obligations de paiement de la contribution aux AGEFIPH.

#### **Article 5.5 : Relations avec l'AGEFIPH**

L'entreprise pourra solliciter les aides et conseils dispensés par l'AGEFIPH, dans le cadre des actions visant à favoriser l'insertion et le maintien dans l'emploi des salariés handicapés.

Ces collaborations ponctuelles seront envisagées de façon distincte du présent accord et localement sur les sites, au cas par cas, pour des interventions de diagnostic, études et accompagnement de projets d'adaptation des postes de travail, aides individuelles à la demande du salarié. Cette disposition sera intégrée dans la nouvelle plaquette.



## Chapitre 6 : Prévenir le handicap dans l'entreprise

Les causes pouvant générer des situations de handicap sont multi-factorielles. Elles peuvent avoir une origine professionnelle telle que les accidents de travail ou les maladies professionnelles. Elles peuvent résulter aussi de pathologies ou d'événements extra professionnels, pouvant avoir des conséquences sur l'aptitude à travailler et pour lesquels l'entreprise engage également des démarches de prévention.

### Article 6.1 : La prévention du handicap résultant de causes professionnelles

La prévention du handicap constitue un des axes principaux de la politique engagée par le Groupe en matière d'amélioration des conditions de travail. Elle s'articule en trois axes principaux :

- la prévention sécurité,
- la démarche ergonomie,
- le programme santé.

#### 6.1.1 : La prévention sécurité

La sécurité au travail des personnes est une priorité absolue pour le Groupe PSA Peugeot Citroën. Cet engagement est formalisé dans la politique sécurité du Groupe.

Depuis cinq ans, une action rigoureuse d'amélioration de la sécurité a été engagée dans le Groupe. Elle mobilise l'ensemble des salariés et en particulier les membres de l'encadrement, les représentants du personnel ainsi que les spécialistes du domaine de la prévention sécurité.

La politique sécurité de PSA Peugeot Citroën est fondée sur la conviction qu'il ne peut et qu'il ne doit pas y avoir de performance sans sécurité des hommes et des femmes au travail. Cette conviction partagée doit contribuer au développement d'une véritable culture de la sécurité dans le Groupe, avec pour ambition de poursuivre la diminution des accidents de travail.

Les principes d'action et les outils (normes, dispositions réglementaires, modes de fonctionnement, guides ...) qui structurent cet engagement sont formalisés dans le Système de Management de la Sécurité au Travail qui est décliné dans les différents établissements du Groupe.

#### 6.1.2 : La démarche ergonomie

Une action volontariste d'amélioration des postes de travail a été engagée depuis 1999 par Peugeot Citroën Automobiles, en vue de prévenir l'émergence de problèmes de santé et de sécurité. La priorité a été donnée aux actions visant à baisser la charge physique des postes de travail et à diminuer les opérations les plus difficiles.

Ceci se traduit par une recherche d'éradication des postes côtés lourds suivant la méthode METEO pouvant générer, dans certaines conditions, des pathologies.

Cette démarche a permis de pratiquement diviser par deux le nombre de postes lourds en cinq ans avec un niveau de 10 % en 2009. Ces résultats sont essentiellement obtenus par la mise en place d'une démarche ergonomie au sein des projets véhicules, organes et industriels ainsi qu'à une prise en compte du volet ergonomique dans les actions de vie série.

Le Groupe est descendu en-dessous du seuil des 10 % de postes lourds en 2010 (rappel : 13 % fin 2007) et vise à terme un niveau de 8 % avec pour ambition de franchir le seuil des 9 % en 2011.

Afin de conduire ce plan ambitieux d'amélioration des postes de travail, le Groupe s'est doté d'une équipe d'ergonomes pilotée par la fonction ressources humaines, en soutien des équipes de conception et d'exploitation, implantées dans les sites de production, au sein des équipes projets ainsi que dans les structures métiers Recherche & Développement.

Afin de vérifier la bonne adéquation du poste de travail au handicap de chaque salarié appelé à travailler sur un poste labellisé, une pesée METEO plus complète prenant en compte la sollicitation des membres supérieurs ainsi que la charge mentale sera effectuée sur tous les postes labellisés (la méthodologie sera présentée en commission de suivi).

### 6.1.3 : Le programme santé

Le programme santé piloté par les médecins du travail du Groupe comporte plusieurs objectifs :

- Mettre en place une veille sanitaire réactive destinée à orienter les actions en matière de santé au travail.

Ce dispositif de veille sanitaire a été mis en place grâce en particulier au déploiement en 2004 du dossier médical informatisé (CHIMED). Les fonctionnalités de cet outil permettent aux seuls médecins du travail, pour leur secteur, de disposer de données médicales individuelles et collectives afin d'orienter les actions de prévention engagées par les établissements.

- Contribuer au maintien du capital santé des salariés tout au long de leur carrière professionnelle en réduisant les pathologies présentant une origine professionnelle potentielle. La priorité est donnée à la prévention des troubles musculo-squelettiques. Un projet spécifique est lancé sur la prévention des lombalgies. Dès 2005, des opérations pilotes ont démarré en vue d'une généralisation ultérieure sur les autres sites (pour illustration : intervention des kinésithérapeutes, entraînement/échauffement).

### Article 6.2 : La prévention du handicap résultant de causes extérieures à l'entreprise

Dans le cadre du programme santé, les médecins du travail peuvent être amenés à agir sur la prévention de certaines pathologies sans origine professionnelle, mais pouvant avoir des conséquences sur l'aptitude à travailler de certains salariés.

## **Chapitre 7 : Mobiliser et coordonner l'action de tous les acteurs de l'entreprise**

### **Article 7.1 : La mission centrale du handicap et les correspondants locaux**

Dans une approche d'ensemble et au niveau de l'entreprise, la coordination et le suivi des actions prévues par le présent accord sont assurés par la mission centrale du handicap.

#### **7.1.1 : Coordination centrale par un responsable à plein temps**

La coordination centrale est assurée par un responsable à plein temps, qui est chargé en particulier de :

- L'animation de l'accord sur le terrain en liaison avec les correspondants locaux
- La coordination, le conseil et l'animation du partage et du retour d'expériences
- Le suivi du développement du partenariat avec le secteur protégé
- La participation indirecte ou directe à des actions de recrutement
- Les relations avec les organismes spécialisés
- Les contacts avec d'autres entreprises
- La communication interne ou externe

Cette coordination s'effectue en liaison avec le correspondant local, désigné dans chaque site.

#### **7.1.2 : Correspondant local**

Un correspondant local est désigné par site et par Direction. La liste de ces correspondants est communiquée aux organisations syndicales.

Pour les Réseaux Propres composés de nombreux établissements, des correspondants seront nommés pour être le relais de la Direction.

Il est l'interlocuteur unique de la mission centrale et est chargé du pilotage et du suivi de l'accord sur chaque site, et de l'animation des missions locales.

Ces missions sont composées d'une équipe pluridisciplinaire réunie autour du président du CHSCT -gestionnaire de personnel, membre de l'encadrement, GAP, médecin du travail, ergonome, assistante sociale- chargée d'améliorer le maintien et l'insertion des personnes handicapées sur le site.

#### **7.1.3 : Suivi des actions**

Chaque établissement établit un bilan annuel de l'application de l'accord et s'acquitte des formalités légales auprès de sa Direction Régionale des Entreprises de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi ou de son représentant légalement délégué.

Un bilan annuel consolidé au niveau de l'entreprise est réalisé par la mission centrale et présenté aux organisations syndicales signataires dans le cadre du suivi de l'accord.

**Article 7.2 : Contribution du CHSCT au suivi des questions relatives à l'emploi des handicapés**

Chaque trimestre, un point d'avancement sur les travaux en cours de la mission locale et les adaptations de postes réalisées dans le trimestre pour les salariés handicapés, est présenté dans chaque CHSCT, par le président du CHSCT ou le correspondant local, ou leur représentant.

De même, chaque trimestre, un tableau de bord standard récapitulant les principaux indicateurs pour le site sera présenté en CHSCT (taux d'emploi, niveau d'accessibilité du site, embauches, évolution des reconnaissances, investissements sur les postes, prévisions budgétaires annuelles d'aménagement des postes et des accès aux zones de travail,...). Ce tableau de bord sera adressé avant chaque réunion.

Ce tableau de bord sera aussi mis en œuvre pour chaque Direction.

Chaque année, au 1<sup>er</sup> semestre, le bilan de l'application de l'accord sur l'emploi du personnel handicapé pour l'année passée est présenté en CHSCT. A cette occasion, il est procédé à un bilan global des actions réalisées pour faciliter le maintien dans l'emploi et l'insertion ou la réinsertion des salariés handicapés.

Le CHSCT reçoit également annuellement une information sur le bilan présenté en Comité d'Etablissement des actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés dans l'entreprise, établi dans le cadre du rapport annuel.

**Article 7.3 : Information du Comité Central d'Entreprise**

Une information est faite au Comité Central d'Entreprise ordinaire du 1<sup>er</sup> semestre de chaque année sur le niveau d'emploi des personnes handicapées pour l'ensemble du périmètre décrit en annexe. Un tableau de bord consolidé, récapitulant les principaux indicateurs, est présenté au CCE.

Cette information complétée d'une présentation des actions mises en œuvre et d'une communication du bilan financier des engagements de dépenses réalisées par l'entreprise.

**Article 7.4 : Commission de suivi**


Le suivi de l'accord au niveau de l'entreprise fait l'objet d'un bilan annuel dans le cadre d'une commission de suivi, composée de trois représentants par organisation syndicale signataire. Un tableau de bord consolidé, récapitulant les principaux indicateurs, sera présenté en commission de suivi.

## Chapitre 8 : Moyens financiers de l'accord

Les parties conviennent de maintenir un cadre général à l'action en faveur des personnes handicapées, en poursuivant une politique visant à améliorer le maintien dans l'emploi, l'insertion et l'accueil de celles-ci dans l'entreprise.

Elles admettent par le présent accord le bénéfice de la péréquation du niveau d'emploi des personnes handicapées entre les différents établissements et entreprises inclus dans le périmètre de l'accord. Le calcul de la péréquation correspondra au périmètre d'application de l'accord. Il est présenté à Direction Régionale des Entreprises de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi ou de son représentant légalement délégué à l'occasion de la procédure d'agrément.

Peugeot Citroën Automobiles s'engage à maintenir son effort financier pendant toute la durée de l'accord à un niveau équivalent à sa contribution annuelle à l'AGEFIPH de l'année antérieure pour un périmètre comparable.

 CC  
FD SM  
MR AV

## Chapitre 9 : Dispositions finales

### Article 9.1 : Entrée en vigueur et durée de l'accord

Il est convenu entre les parties que le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions du présent accord reprennent et complètent les dispositions de l'accord du 22 septembre 2005 et de l'accord du 21 juillet 2008. Elles se substituent également aux dispositions antérieures qui lui seraient contraires.

Il entrera en vigueur à la date de signature et sous la condition de la délivrance d'un agrément par l'autorité administrative compétente, au fur et à mesure de son application.

Tous les trois ans, préalablement à chaque demande de renouvellement de l'agrément, les parties conviennent de se rencontrer pour effectuer un bilan global des actions engagées et prévoir les mesures d'ajustement nécessaires, par voie d'accord, en particulier au regard des évolutions législatives ou réglementaires ou de la structure des effectifs.

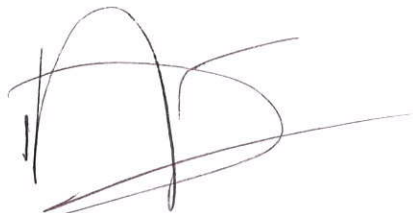
### Article 9.2 : Dépôt

Peugeot Citroën Automobiles procédera aux formalités de dépôt conformément aux dispositions légales et réglementaires.

CL  
MR  
FJ  
AV  
SM

## ACCORD SUR L'INSERTION SOCIALE ET PROFESSIONNELLE DES PERSONNES HANDICAPEES

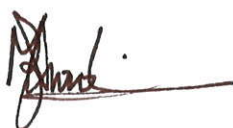
Pour la Direction de PEUGEOT CITROËN AUTOMOBILES SA



Denis MARTIN  
Directeur Industriel

Pour les Organisations Syndicales

CFDT

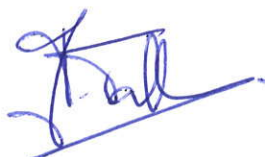


Monsieur Ricardo MADEIRA

CGT

Monsieur Marcel MERAT

CFE-CGC



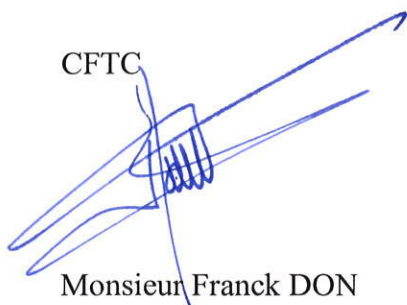
Madame Anne VALLERON

FO



Monsieur Christian LAFAYE

CFTC



Monsieur Franck DON

GSEA



Monsieur Serge MAFFI

Fait à Poissy, le 24 février 2011

**ANNEXE 1**

**Liste des établissements Peugeot Citroën Automobiles qui entrent dans le champ d'application de l'accord sur l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées**

1. AULNAY
2. BESSONCOURT
3. CAEN
4. CARRIERES SOUS POISSY
5. CHARLEVILLE
6. CITROEN RACING
7. FERTE-VIDAME
8. GRANDE-ARMEE et ANNEXES
9. LA GARENNE
10. MECANIQUE ET ENVIRONNEMENT (HERIMONCOURT)
11. MELUN
12. METZ
13. MULHOUSE
14. PARIS 17
15. PEUGEOT SPORT
16. PEUGEOT CITROEN MOTEURS (NANTERRE)
17. POISSY
18. POISSY POLE TERTIAIRE
19. RENNES
20. SAINT-OUEN
21. SEPT-FONS
22. SOCHAUX
23. TREMERY
24. VALENCIENNES
25. VELIZY / MEUDON
26. VESOUL



**ANNEXE 2****Liste des Sociétés adhérentes du Groupe PSA Peugeot Citroën**

RAISON SOCIALE	N° SIREN	ADRESSE
Peugeot S.A.	552100554	75 avenue de la Grande-Armée 75116 PARIS
CREDIPAR	317425981	12 avenue André Malraux 92300 LEVALLOIS-PERRET
Société de Constructions d'Equipements de Mécanisation et de Machines	562086454	Le Rond Point Rue Copernic 42100 SAINT ETIENNE
ATPC	450513056	Cité Expandis immeuble Golden Gate Rue du Mail 44700 ORVAULT
PMTC	875550667	Rue du 17 Novembre 25350 MANDEURE
CITER	318771995	165 bis, rue de Vaugirard 75015 PARIS
Société Commerciale Citroën	348901521	6 rue Fructidor 75017 PARIS
Citroën Argenteuil	428655161	249 avenue d'Argenteuil 92270 BOIS COLOMBES
Citroën Cannes	414672089	205 avenue Francis Tonner 06150 CANNES LA BOCA
Citroën Dunkerque	384646170	715 avenue Petite Synthe 59640 DUNKERQUE
Citroën Orléans	433976537	740 rue de Bourges 45160 OLIVET
Citroën Issoire	399745363	Route de Clermont 63504 ISSOIRE
Citroën Troyes	562881623	5 rue Jean Monnet 10601 LA CHAPELLE SAINT LUC
Citroën Antibes	411731854	1945, route de Grasse 06602 ANTIBES
Citroën Aulnay	568201370	153 route de Mitry 93604 AULNAY SOUS BOIS
Citroën Roncq-Roubaix	433972494	147 bis rue de Dronckaert 59223 RONCQ
Citroën Sarcelles	698204013	1 avenue Paul Langevin 95200 SARCELLES CEDEX
Citroën Nancy	433974649	ZA du Franclos 54710 LUDRES
SCDPR	501500623	6 rue Fructidor 75017 PARIS

RAISON SOCIALE	N° SIREN	ADRESSE
Société Commerciale Automobile	302475041	75 avenue de la Grande Armée 75116 PARIS
Peugeot St Denis Automobiles	437538572	227, boulevard Anatole Espagne 93200 SAINT DENIS
SIA Provence	054804307	204 boulevard Michelet 13008 MARSEILLE
Grands Garages du Limousin	302653563	Parc d'activité Magré-Romanet 87017 LIMOGES CEDEX
SIA Champagne Ardennes	414713636	Boulevard d'Alsace-Lorraine 51350 CORMONTREUIL
Peugeot Neuilly Victor Hugo	501500664	39 rue Saint Didier 75116 PARIS
Royal Nogent Garage	582017257	44 Grande Rue Général de Gaulle 94130 NOGENT SUR MARNE
Paris Sud Est Automobiles	965201452	115 Avenue Jean-Jaurès 91230 MONTGERON
SABRIE	702005075	9 à 15 Avenue de la République 94120 FONTENAY SOUS BOIS