

# AVENANT RECONDUISANT L'ACCORD 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 Automobiles. Elles représentent un atout pour l'innovation, la créativité et l'accompagnement des changements. La coexistence de profils variés est une source de complémentarité, d'équilibre et d'efficacité économique, et permet à l'entreprise :

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

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

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

Les nombreux recrutements effectués depuis l'an 2000 et l'internationalisation des effectifs du groupe conduisent à une diversité croissante qu'il convient d'encourager et d'accompagner.

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

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

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

Handwritten initials and signatures in the bottom right corner, including a large signature, and the letters MR, ED, AN, and IS arranged in a grid-like pattern.

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

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

Conformément à la charte éthique, diffusée en 2003, les sociétés du groupe veillent au respect des droits des salariés. Elles ont pour principe de n'opérer aucune discrimination, pour quelque cause que ce soit, à l'embauche, dans l'évolution professionnelle et dans les relations de travail, et se comportent à l'égard de chacun avec dignité et dans un total respect de sa vie privée.

L'égalité des chances et de traitement constitue un engagement conforme à la responsabilité sociale de l'entreprise.

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

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

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

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

\*

En signant, le 4 novembre 2003, avec les 6 organisations syndicales (CFDT, CFTC, CGT, CFE/CGC, FO et GSEA) un accord précurseur sur le développement de l'emploi féminin, PSA Peugeot Citroën est devenu le premier groupe français à s'engager en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cette dynamique s'est prolongée par la signature le 8 septembre 2004, d'un accord majeur sur la diversité et la cohésion sociale, avec l'ensemble des organisations syndicales. Par cet accord, PSA Peugeot Citroën a étendu à toutes les sensibilités les principes, les actions, les outils de mesure et de contrôle visant à prévenir, à identifier et à proscrire tout traitement illégal.

FD  
 AN  
 MR

A

Comme cela était prévu dans l'accord de 2004, l'engagement en faveur de la diversité, de l'égalité des chances et de la prévention des discriminations a été étendu au niveau mondial, avec l'accord cadre sur la Responsabilité Sociale du 1<sup>er</sup> mars 2006, signé par la Fédération Internationale des Organisations de travailleurs de la Métallurgie (FIOM), la Fédération Européenne des Métallurgistes (FEM) et près de 85 organisations syndicales des principaux pays d'implantation. Cet accord fait l'objet d'un déploiement dans près de 105 filiales dans le monde et donne lieu à des diagnostics et des évaluations régulières.

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

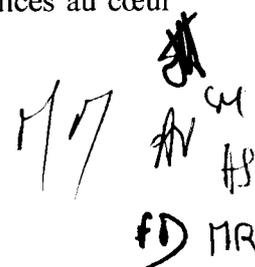
Cette politique, qui fait l'objet d'un suivi régulier, partagé avec les organisations syndicales, a été salué en France comme dans d'autres pays, par de nombreuses distinctions : PSA Peugeot Citroën s'est vu décerner en 2006, le Trophée de la Diversité Egalité hommes-femmes et le premier Grand Prix de la Diversité, remis par le Ministre de l'Egalité des Chances, ainsi que d'autres récompenses (Fonds d'Action et de Soutien pour l'Intégration et la Lutte contre la Discrimination, Orga Consultants...).

L'engagement en faveur de l'égalité femmes-hommes a été consacré en janvier 2005 par la labellisation « Egalité Professionnelle », après une évaluation par AFNOR Certification. Ce Label a été confirmé en janvier 2007 et renouvelé en mars 2008. Par ailleurs, PSA Peugeot Citroën s'est porté candidat pour le nouveau Label Diversité.

Le groupe a renforcé son engagement sur la prévention des discriminations et la responsabilité sociale en participant au programme EQUAL dans le cadre du Fonds Social Européen sur la prévention des discriminations, comme cela était prévu dans l'accord Diversité et Cohésion sociale de 2004. Peugeot Citroën Automobiles souhaite reconduire cette initiative en participant à tout programme communautaire entrant dans cette perspective.

Les parties entendent également rappeler :

- Dans le domaine du libre exercice du droit syndical, l'accord conclu le 25 juin 2001, afin d'apporter des garanties à l'évolution de carrière des mandatés, de prévenir les discriminations, et d'améliorer le dialogue social par le maintien d'un lien étroit entre engagement syndical et activité professionnelle.
- L'accord relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle, signé le 15 avril 2005, qui consacre l'engagement des parties envers le développement sans discrimination du capital humain de l'entreprise et des compétences individuelles des collaborateurs.
- L'accord sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences du 6 avril 2007 et les accords sur le développement et l'évolution professionnels des ouvriers, directement inspirés des principes d'égalité des chances et de traitement dans le groupe, qui améliore l'objectivité et la lisibilité des critères d'évolution professionnelle et en plaçant les compétences au cœur de l'évolution professionnelle.


  
 M7  
 AN  
 CM  
 AS  
 FD MR

- Enfin, l'accord sur l'insertion, le maintien dans l'emploi et le développement professionnel du personnel handicapé, reconduit en juillet 2008, qui contribue à cette démarche Egalité.

\*

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

Comme prévu dans l'accord Diversité de septembre 2004, un bilan général a été effectué à l'occasion de l'Observatoire de la diversité en date du 27 février 2008. Partant également des conclusions tirées des 6 réunions de l'Observatoire qui se sont tenues depuis 2004, et de plus de 60 commissions diversité organisées annuellement dans les sites, les parties considèrent que les orientations fortes et les principes d'actions qui avaient été retenus en 2004 doivent continuer à s'appliquer.

Lors de la réunion du 23 juillet 2008, une analyse des évolutions récentes de la législation, de la réglementation et des réflexions publiques relatives à la diversité a été réalisée.

Au terme des négociations les parties sont convenues de reconduire l'accord initial, en y apportant des améliorations, selon les 4 axes suivants :

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

Comme pour les trois années précédentes, les réflexions et les actions se développeront, non seulement au niveau de l'entreprise, mais également au niveau de ses établissements. Ce travail sera entrepris en tenant compte des spécificités propres à chaque site. Dans cette perspective, la constitution et le rôle des commissions diversité sont rappelés dans le présent avenant.

Cet avenant est conclu pour une durée indéterminée. L'Observatoire de la diversité permettra d'évaluer la mise en œuvre et les résultats, en prenant, comme référence et comme guide, le rapport établi l'année précédente. Au terme d'une période de trois ans, les parties établiront un bilan général des actions de progrès réalisés et se retrouveront afin de convenir d'un éventuel nouvel avenant.

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

AV  
FD  
MR  
SM  
of  
jt

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

### Article 1.1 : Développer la diversité des recrutements

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

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

#### ▪ L'internationalisation des effectifs

Dans les pays où PSA Peugeot Citroën possède directement des implantations ou des filiales, plus de 90% collaborateurs sont des nationaux. Pour la catégorie Cadres, ce rapport est identique. Les parties considèrent que cette orientation de limiter le nombre d'expatriés est à la fois profitable au développement durable des activités dans ces pays et à l'emploi local.

A noter qu'en France, du 1<sup>er</sup> janvier 2005 au 31 décembre 2007, dans la division automobile, sur 1.630 recrutements Ingénieurs et Cadres (contrats signés), 7 % sont de nationalité non française. Ces recrutements ont concerné des postes ouverts dans les sites ou filiales situés en France. Parmi les origines des nouveaux salariés intégrés on peut citer notamment marocaine, chinoise, anglaise, libanaise, brésilienne... Cette intégration de profils variés se poursuivra en France et dans les autres pays dans les années futures, en particulier par le recrutement d'Ingénieurs et Cadres et membres de l'encadrement reflétant la diversité des populations ouvrières des sites industriels du groupe.

Au regard des prévisions et des perspectives de recrutement pour les trois prochaines années, le groupe souhaite poursuivre le recrutement d'ingénieurs et de cadres de nationalité non française. Pour 2008, ainsi que pour les années suivantes couvertes par l'accord, l'objectif sera au minimum de 10 % des recrutements.

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

#### ▪ La diversité des niveaux de formation initiale

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

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

Ainsi, en 2007, au niveau international, dans les différentes divisions, plus de 2.000 salariés sans diplôme ou qualification ont été recrutés, soit près de 25 % des 8.400 recrutements en contrat à durée indéterminée effectués dans les divisions « Automobile » et « Transport logistique ».

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

L'entreprise souhaite reconnaître 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), en France.

- **Des recrutements diversifiés en âge**

Compte-tenu du nombre de recrutements effectués, le groupe connaît un profond renouvellement des générations. Près de 55 % des embauches concernent des jeunes de moins de 30 ans. Toutefois, pour assurer un équilibre entre les générations et enrichir ses compétences, le groupe poursuivra le recrutement des salariés confirmés sans exclusive d'âge (y compris les seniors), ayant eu précédemment d'autres expériences professionnelles.

En 2007, le groupe PSA Peugeot Citroën a d'ailleurs effectué 3.040 recrutements de salariés dans le monde de plus de 40 ans (16 % des recrutements contre 1 % en 1999).

En France, les collaborateurs âgés de plus de 55 ans représentent plus de 12 % des effectifs. Un ensemble d'actions, notamment celles mises en place par l'accord sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences comme le bilan professionnel, le développement des missions de tutorat, de fonctions de conseils et de formateurs, sont de nature à favoriser l'emploi, l'employabilité, le meilleur niveau des compétences et la motivation des seniors.

- **De multiples canaux de recrutement**

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

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

### **Article 1.2 : Insérer dans l'entreprise**

Conformément aux conclusions du Grenelle de l'Insertion en date du 27 mai 2008, les parties souhaitent que la question de l'insertion soit abordée dans la négociation sur la diversité. Marquant l'engagement sociétal du groupe, l'insertion de publics éloignés de l'emploi favorise aussi une plus grande diversité des salariés.

BA  
 EG  
 MR  
 SM  
 JM

## ▪ Insérer des publics éloignés de l'emploi

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

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

### - Associer au sein de l'entreprise

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

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

### - Développer la mobilisation de l'entreprise

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

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

Le soutien à l'épargne salariale solidaire pour lequel Peugeot Citroën Automobiles s'est engagé depuis 2003 dans le cadre de son Plan d'Epargne Entreprise, est maintenu.

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

### - S'appuyer sur les acteurs extérieurs

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

Peugeot Citroën Automobiles entend poursuivre ses actions qui portent sur la féminisation des effectifs, l'insertion professionnelle des personnes handicapées, le retour à l'emploi des personnes en difficulté, l'orientation et la professionnalisation des jeunes, le recrutement et l'alternance. En 2007, 114 actions collectives d'insertion ont ainsi été menées par les établissements. L'application des partenariats fait régulièrement l'objet de présentations lors des réunions de l'Observatoire de la diversité et de l'égalité et des Commissions Egalité Diversité des sites.

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

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 l'ANPE, pour permettre aux demandeurs d'emploi d'être évalués sur leurs aptitudes, et pas seulement sur leurs diplômes ou expériences. Depuis son lancement, 4.588 collaborateurs ont été recrutés via la MRS, concernant 15 métiers.

#### ▪ **Insérer les jeunes dans le marché du travail**

Les parties rappellent l'accord-cadre contracté avec l'ANPE et le Ministère de l'Emploi en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes du 29 septembre 2005, ainsi que l'accord-cadre signé le 21 janvier 2004 avec le ministère de l'Education Nationale, reconduit annuellement, qui concrétisent la démarche d'insertion des jeunes dans le marché du travail dans le cadre de stages, d'alternance ou d'apprentissage.

En quatre ans, le nombre d'alternants a ainsi été multiplié par quatre. Il atteint 1.678 apprentis en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation au 31 décembre 2007. Par ailleurs, 2.900 stagiaires conventionnés ont été accueillis sur l'année chez Peugeot Citroën Automobiles.

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

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

#### ▪ **Insérer les diplômés issus de zones urbaines sensibles**

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

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

ED  
 AN  
 AS  
 MR  
 JM  
 SH

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

Ainsi, du 1<sup>er</sup> janvier 2005 au 31 décembre 2007, sur 2.436 recrutements d'ingénieurs, cadres et Etam, 92 sont issus de ZUS et 807 d'une commune où se situe une ZUS. Les objectifs fixés par le précédent accord ont été atteints.

Pour 2008, le groupe se fixe l'objectif de recruter au moins 45 cadres ou ETAM issus de zones urbaines sensibles. Sur la période 2008-2010, 135 cadres et Etam seront ainsi recrutés.

Ceci est conforme à l'Engagement national pour l'emploi des jeunes des quartiers signé par le groupe le 15 février 2008, qui fixe également l'objectif chiffré suivant de recrutement d'ouvriers, de stagiaires et d'alternants issus des ZUS sur la période 2008-2010 :

- 90 alternants CAP/BEP/BAC PRO
- 90 alternants Bac+2 à Bac+5
- 390 stagiaires CAP/BEP/BAC PRO
- 90 stagiaires Bac+2 à Bac+5
- 500 embauches d'ouvriers

Le bilan est présenté annuellement à l'Observatoire de la diversité et de l'égalité et de nouveaux objectifs sont évoqués à cette même instance.

Enfin, dans le but de développer l'activité économique dans ces zones, Peugeot Citroën Automobiles s'est engagé à conclure 20 accords de sous-traitance avec des entreprises des quartiers en 2008, et 30 par an en 2009 et 2010.

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

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

#### **▪ Des libellés de postes non discriminatoires**

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

#### **▪ La sensibilisation et la formation des recruteurs**

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

Handwritten initials and signatures: MR, FD, AN, SM, AS, and a large signature.

Un guide du recruteur, qui a été diffusé à l'ensemble des recruteurs dans les établissements, structure les procédures de recrutement et leur traçabilité dès la réception du curriculum vitae.

Une formation à la prévention des discriminations est dispensée à l'ensemble des personnes en charge du recrutement afin de garantir leur objectivité et de lutter contre les préjugés et les biais d'interprétation, lors des entretiens de pré-sélection. 260 recruteurs et conseillers carrière ont ainsi été formés depuis la signature de l'accord de 2004.

- **La garantie de critères objectifs de recrutement**

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

De même, le Curriculum Vitae est rendu anonyme pour toutes les candidatures reçues par internet depuis le 1<sup>er</sup> juin 2006. Une fiche de candidature unique est remplie par les candidats, qui ne collecte que les renseignements relatifs à la formation, aux compétences et à l'expérience.

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

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

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

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

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

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

Toute candidature sera examinée et fera l'objet d'une réponse systématique et 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.

FD  
MR  
AV  
MS  
SM  
OT

Avec le même objectif, un guide du recrutement à destination spécifique des managers sera élaboré, eu égard aux missions de recrutement qu'ils exercent. Par ailleurs, la traçabilité des entretiens, déjà mise en œuvre par les recruteurs, sera étendue aux responsabilités de recrutement assumées par les hiérarchiques.

Des audits internes sont effectués régulièrement pour veiller à la bonne application du principe d'égalité des chances dans le processus de recrutement.

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

#### ▪ **Les tests du processus de recrutement**

Des tests ont été réalisés à la demande de Peugeot Citroën Automobiles par l'Observatoire des Discriminations depuis l'accord de 2004 afin de garantir l'application des règles et des principes énoncés dans le précédent accord et ils ont montré des résultats convaincants.

Les parties conviennent de l'intérêt de prolonger ces tests de façon permanente, afin de s'assurer de l'efficacité des mesures mises en œuvre, des progrès réalisés et d'éventuels points à améliorer.

MR GMA  
FD HS AV

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

### **Article 2.1 : Des critères objectifs d'évolution professionnelle**

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

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

De plus, des processus tels que les Assessment Centers permettent de fiabiliser les mises en situation, grâce à des exercices concrets. Ils contribuent ainsi à l'objectivité du choix des candidats.

### **Article 2.2 : Un suivi statistique au sein de l'Observatoire de la Diversité**

Un suivi statistique portant sur des caractéristiques individuelles identifiables et mesurables est mis en œuvre au sein de l'entreprise, pour les augmentations individuelles et les promotions : il permet de suivre les pratiques d'augmentations individuelles et de promotions du personnel féminin, des étrangers, des seniors de plus de 50 ans, des salariés n'ayant pas fait l'objet d'une mesure individuelle depuis plus de 3 et de 5 ans, des handicapés... 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 de progrès, de préciser clairement l'ensemble des éléments et raisons objectifs d'une évolution, ou d'une non-évolution professionnelle.

### **Article 2.3 : Enquêtes statistiques sur la diversité et diagnostics qualitatifs**

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

L'enquête sur les minorités visibles réalisée à Poissy en juillet 2006 auprès de 600 collaborateurs volontaires a 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. Elle a également 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.

Cette enquête est reconduite en 2008 sur le site de Trémery. Pour 2009 les sites de Vélizy et Sochaux ont d'ores et déjà prévu de s'engager dans cette démarche.

L'entreprise a engagé une action de diagnostic, en collaboration avec l'Institut du Mécénat de la Solidarité (IMS), pour mettre en évidence les bonnes pratiques et les points à améliorer. Cette étude qualitative a été publiée en août 2006 et a porté sur la perception et le traitement de la diversité au sein de l'entreprise. Elle a mis en exergue l'exemplarité de la démarche d'égalité professionnelle, tant par les moyens mis en œuvre et l'identification des freins, que par la révision des processus RH. Ce rapport a proposé des recommandations et a permis de déployer de nouveaux plans d'actions. Ce type de diagnostic qualitatif faisant appel à des chercheurs extérieurs (sociologues,...) sera reconduit.

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

### **▪ L'encadrement intermédiaire**

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

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

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

### **▪ La sélection des cadres supérieurs**

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

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

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

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

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

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

Pour renforcer la communication sur la mobilité interne, un « guide sur la mobilité interne » sera diffusé d'ici la fin 2008.

Des espaces mobilité sont mis en place dans les établissements. 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.

Dès à présent, des espaces mobilité sont opérationnels dans les établissements de Poissy Pôle Tertiaire, de Trémery et de Vélizy, d'autres espaces seront créés dans les mois à venir.

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

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

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

Dans ce cadre, le développement professionnel individualisé est facilité par la mise en œuvre du droit individuel à la formation (DIF) pour lequel le groupe a été précurseur.

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

ED  
AV  
MR  
AJ  
SM  
MM

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. Depuis 2004, plus de 9.000 heures de formation ont été dispensées à plus de 500 salariés. Ces offres de formation seront poursuivies et développées. Ces formations, proposées pendant l'horaire de travail ou en contre tournée, sont éligibles au titre du DIF.

*Handwritten initials and signatures:*  
MR, FO, AW, ES, and a signature.

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

### Article 3.1 : La diversité dans la cohésion sociale

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

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

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

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

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

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

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

### Article 3.2 : Diagnostics et actions pour lutter contre les « stéréotypes » et les « représentations »

Une étude sur les représentations de la diversité menée en mars 2007 par des sociologues a été réalisée à partir d'ateliers d'expression, de groupes d'échanges et d'entretiens individuels, avec une approche de « regards croisés ». Cette étude a mis en évidence « qu'il n'y a pas de stéréotypes mettant l'entreprise sous tension sociale, et que la question de la diversité se pose pour les collaborateurs en termes d'intégration et de progression professionnelle ».

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

FD  
 W  
 MYR  
 47  
 1/1

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

### **Article 3.3 : Communiquer auprès de l'ensemble des salariés**

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

- La plaquette d'information « De nos différences naît notre différence » rappelle les engagements du groupe en matière d'égalité de traitement et de gestion de la diversité. Elle a pour objectif de responsabiliser tous les acteurs de l'entreprise et d'informer les candidats sur les valeurs éthiques partagées au sein du groupe, notamment le respect des différences. Disponible dans les services de recrutement, elle a été largement diffusée à plus de 100.000 exemplaires.
- Le DVD « diversité et cohésion sociale » présente la politique sociale en matière de diversité, son cadre de référence, son application sur les sites, son intérêt et son impact.
- Le « guide des bonnes pratiques » diffusé début 2008 vise à répondre de manière concrète aux interrogations des managers sur l'application de la politique d'égalité des chances.

Afin d'obtenir une large sensibilisation, la journée mondiale de la diversité culturelle, célébrée chaque 21 mai, sera un moment privilégié pour mener des actions de communication telles que des conférences-débats sur les sites.

L'organisation de ces événements ou manifestations locales sera déterminée par la Direction de site après avis de 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.

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

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

A fin 2008, plus de 100 sessions auront été organisées, plus de 1 200 hiérarchiques auront été formés, et ces formations seront reconduites en 2009.

Le thème de la diversité sera également renforcé dans la formation ISM et dans les stages « management ».

Les formations « diversité » seront étendues à l'ensemble de la fonction RH (chefs des personnels des sites/directions).

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

Par ailleurs, un module de formation/sensibilisation à destination de salariés sera élaboré par la DRH. Un planning prévisionnel de déploiement sera établi localement.

Depuis la signature du précédent accord, au total, ce sont plus de 16.000 heures de formation à la diversité qui ont été dispensées en trois ans, au-delà de l'objectif initial de 10.000 heures.

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

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

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

Dans ce cadre, des modules de formation ont été élaborés afin de comprendre et de mieux appréhender les facteurs culturels : en trois ans, 120 personnes ont été formées ; ce qui représente près de 2.000 heures de formation.

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

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

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

FD JH  
M7 MR AS AN

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

### Article 4.1 : Les règlements intérieurs et l'affichage obligatoire

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

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

De même, les règlements informatiques, que doit valider chaque utilisateur, mentionnent notamment l'interdiction de se connecter à des sites xénophobes ou racistes, ou à utiliser des propos discriminatoires dans les messageries.

### Article 4.2 : Des modes de recours internes

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

Les salariés peuvent faire appel au Responsable Diversité rattaché au DRH 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](mailto:diversite@mpsa.com) », offre des garanties d'anonymat et d'indépendance du traitement des cas individuels de discrimination.

De plus, la messagerie « harcèlement », accessible à l'adresse mail « [harcelement@mpsa.com](mailto:harcelement@mpsa.com) », offre un recours aux salariés.

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

### Article 4.3 : La prévention du harcèlement

En 2007, la DRH a organisé une séance de travail sur la prévention du harcèlement moral, en y associant des intervenants extérieurs, afin de caractériser les situations à risque, de sensibiliser, de détecter les signes de menaces, de gérer les situations de crise et accompagner les individus.

Un plan d'actions global a été présenté aux organisations syndicales, avec pour principaux axes de travail la mise en place d'un suivi au sein de la DRH, la définition et le déploiement d'une procédure d'actions en cas de signalement, la mise en place d'une formation e-learning, la sensibilisation de certains métiers RH appelés à intervenir.

FD  
MR  
W  
W  
W

#### Article 4.4 : Suivi de l'accord

##### ▪ Observatoire de la diversité et de l'égalité et Commissions de site

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

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

Dans chaque établissement, une Commission Egalité Diversité a en charge le suivi de l'application locale du présent avenant et se réunit au moins deux fois par an. Elle est constituée de deux membres par organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise et représentée dans l'établissement. Suite à la demande des organisations syndicales, l'élargissement à un troisième membre a été accepté pour les sites ayant plus de 3.500 salariés en CDI.

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

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

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

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

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

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

Enfin, un Guide d'application de l'accord Diversité sera institué. Il permettra annuellement d'établir un état des lieux de la démarche diversité et de définir des plans d'actions, sur lesquels les organisations syndicales donneront leur avis.

## CHAPITRE 5 : DISPOSITIONS FINALES

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.

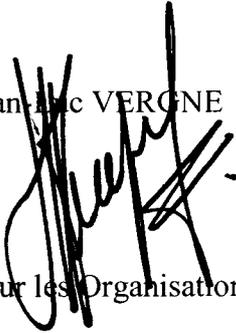
Peugeot Citroën Automobiles S.A. procèdera aux formalités de dépôt, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

FD  
MR  
AS  
MM

## AVENANT RECONDUISANT L'ACCORD RELATIF A LA DIVERSITE ET LA COHESION SOCIALE DANS L'ENTREPRISE

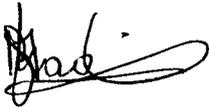
Pour la Direction de PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES S.A.

Jean-Luc VERGNE



Pour les Organisations Syndicales

CFDT



Monsieur Ricardo MADEIRA

CGT



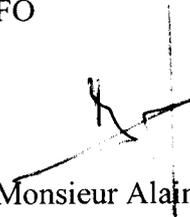
Monsieur Marcel MERAT

CFE/CGC



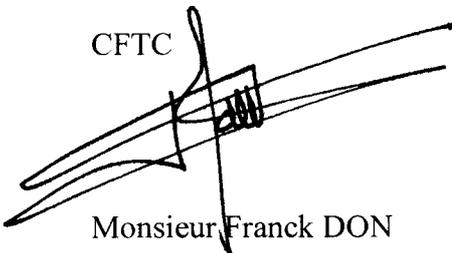
Madame Anne VALLERON

FO



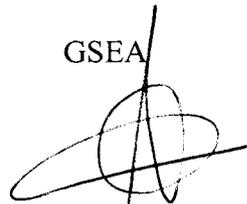
Monsieur Alain SEFTEN

CFTC



Monsieur Franck DON

GSEA



Monsieur Serge MAFFI

Fait à Poissy, le 6 octobre 2008