

ACCORD CADRE MONDIAL SUR LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DE PSA PEUGEOT CITROËN

"UN ENGAGEMENT SOCIAL SANS FRONTIÈRE"

Pour les Organisations Syndicales

Pour la Fédération Européenne des Métallurgistes (FEM)

- Allemagne : IG METALL
- Autriche : OMT
- Belgique : DIM-LECMAN-SETA/BETH-COIR-ONE-CCOIME
- Croatie : IMH
- Danemark : IDA-CD Industri-DM
- Espagne : MCA-UCF-FMA/CCOO-FIME/ELA
- France : FGM/CFT-OTFC-Metalarge-FEM/CGT-FD/MSA
- Hongrie : VASAS
- Italie : FIM-FIOM/CGIL-FIM/CSL-UILM/IL
- Norvège : Folkeforbundet-IFM/Karleg-NTFO-TEKNA
- Pays-Bas : FNV/Begeerde-OM/Robyland-DELTA-NSP
- Pologne : NSZZ Solidarnosc
- Portugal : SIMA-FEQUIMETAL
- Royaume-Uni : AMICUS-TGWB-UBU-SIT-CCU-Comany
- Slovaquie : OZKOVO
- Slovenie : IME
- Suède : SIF-IF METALL-CF
- Suisse : UNIA-SINIA
- Tchéquie : OZKOVO
- Turquie : BBLESK/METALIS-CELIK-6-GEN-15-LIMETRS

Pour la Fédération Internationale des Organisations de Travailleurs de la Métallurgie (FIOM), représentant les Organisations Syndicales suivantes :

- Afrique du Sud : NUMSA-MAEBUSA
- Argentine : PATRIOTEE
- Brazil : CNTM-CMA/CLUT
- Chili : CONEFETEMBA-CONSTRANET-FTC-SINAMI
- Egypte : UEMEM
- Japon : RW/JC
- Maroc : SYNTHEE/COF
- Mexique : STORM-SINTAM-SUTERM-SINTSD
- Russie : AFM-ETRU-ETRU-EGAN-EGANU-Pohle

Le Secrétaire Général
Peter SCHERRER

Le Directeur des Relations et Ressources Humaines
Jean-Luc VERGNE

Le Président du Directoire
Jean-Martin FOLZ

Pour les Organisations Syndicales

- France : CFDT, CFE/CGC, CFTC, CGT, FO, GSEA
- United Kingdom : T&GWU, AMICUS
- Slovakia : OZ KOVO
- Brazil : CNTM/FS CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES METALURGICOS
- Argentina : UOM 3 de Febrero, UOM La Plata
- Germany : IG METALL
- Italy : FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, FEQUIMETAL
- Spain : ASIMRA, FGTB-FMB, CGSLB, CSC-TRANSCOM, UILTUCS-UIL, SIMA

ORGANISATIONS SYNDICALES SIGNATAIRES DE PAYS OÙ PSA PEUGEOT CITROËN A PLUS DE 500 SALARIÉS

Pour consulter le texte de l'accord dans la langue qui vous convient, veuillez cliquer sur :

<http://rh.inetpsa.com/rib00/ribdnins.nsf/html/3E40154D6B8FE53FC125714C0057A4F5?Opendocument>

ACCORD CADRE MONDIAL SUR LA RESPONSABILITE SOCIALE DE PSA PEUGEOT CITROËN

« *Un engagement social sans frontières* »

PREAMBULE

PSA PEUGEOT CITROËN, groupe automobile de taille mondiale, fonde son développement sur des principes d'action et de comportement socialement responsables, dans tous les pays où il est implanté et dans ses différentes branches d'activités.

Par son adhésion au Global Compact le 9 avril 2003, PSA PEUGEOT CITROËN s'est engagé à respecter et à promouvoir ses dix principes, inspirés de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, de la Déclaration sur les Principes et Droits Fondamentaux dans le Travail, de la Déclaration de Rio sur l'Environnement et de la Convention des Nations Unies contre la corruption.

Ces engagements sont également inscrits dans la charte éthique du groupe élaborée et diffusée à tous les salariés en mars 2003. Cette charte constitue un corps de références communes essentielles auquel chacun, dirigeants et salariés, doit se référer et se conformer en toutes circonstances.

A travers le présent accord cadre mondial, PSA PEUGEOT CITROËN souhaite formaliser ses engagements en faveur des droits humains fondamentaux en associant les organisations syndicales, ainsi que la Fédération Internationale des Organisations de Travailleurs de la Métallurgie (FIOM) et la Fédération Européenne des Métallurgistes (FEM).

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la politique sociale, qui représente un atout majeur pour la croissance et la performance économique durable du groupe. Sa mise en œuvre repose sur un dialogue social permanent avec les partenaires sociaux. Cette politique s'est traduite depuis plusieurs années par des réalisations innovantes dans tous les pays, notamment dans les domaines des droits humains fondamentaux, de l'égalité des chances, de la diversité, du développement de l'emploi féminin, de l'intégration des personnes handicapées, etc. Les progrès s'accompagnent, à chaque fois, de l'expression claire de la politique menée, avec des objectifs, des actions et des résultats mesurables.

Les parties signataires du présent accord reconnaissent par ailleurs, que les activités automobile, de financement et de transport et logistique se développent au sein d'un contexte très concurrentiel et mondialisé qui les oblige à rester compétitives sur leurs marchés respectifs. Ce contexte entraîne, dans le cadre du dialogue social, une recherche permanente de solutions, dont le but est de contribuer à allier le progrès humain et la performance économique durable du groupe.

Cet accord, qui permet de concrétiser des objectifs, devra constituer un cadre de référence pour chaque manager et pour les organisations syndicales signataires. Il matérialise une volonté commune de promouvoir le respect des droits humains fondamentaux (chapitre 2), la gestion et le développement des ressources humaines (chapitre 3), les exigences sociales partagées avec les fournisseurs (chapitre 4), la prise en compte de l'impact de l'activité de l'entreprise sur ses territoires d'implantation (chapitre 5), l'application de ces principes dans chaque pays (chapitre 6) et l'élargissement à terme du Comité Européen du Groupe pour devenir un Comité Mondial (chapitre 7).

Le présent accord, vecteur de progrès social, doit inspirer également les relations avec les parties prenantes -pouvoirs publics, partenaires industriels, fournisseurs, clients, actionnaires, organisations non gouvernementales-. En effet, les parties signataires considèrent que la mise en œuvre de ces engagements nécessite l'implication des acteurs nationaux ou locaux dans ces domaines afin de pouvoir réaliser durablement des progrès sociaux.

Chapitre 1 : Champ d'application

Cet accord cadre mondial, s'applique directement à l'ensemble de la division automobile consolidée

(recherche et développement, fabrication, commerce et fonctions support), ainsi qu'aux divisions de financement et de transport et logistique, pour les filiales présentes et à venir, sur lesquelles le groupe exerce une influence dominante, que ce soit par une participation financière majoritaire ou, lorsque celle-ci est limitée à 50 %, par sa responsabilité dans la gestion sociale de cette filiale.

PSA PEUGEOT CITROËN s'engage à communiquer cet accord cadre mondial au Groupe Faurecia, qui a par ailleurs ses propres instances de dialogue européen, afin que celui-ci puisse entamer une discussion avec ses partenaires sociaux sur ces mêmes thèmes.

Par ailleurs, certains dispositifs (chapitre 4) visent des fournisseurs, sous-traitants, partenaires industriels et réseaux de distribution.

Chapitre 2 : Les engagements de PSA PEUGEOT CITROËN en faveur des droits humains fondamentaux

PSA PEUGEOT CITROËN, les fédérations syndicales et les organisations syndicales, affirment leur adhésion et s'engagent à faire respecter les principes et droits fondamentaux du travail exprimés par l'Organisation Internationale du Travail (OIT). De son côté, PSA PEUGEOT CITROËN rappelle son attachement à respecter le Global Compact initié par l'Organisation des Nations Unies (ONU).

Article 2.1 – Promotion et respect des Droits de l'Homme reconnus sur le plan international

PSA PEUGEOT CITROËN respecte dans tous ses domaines d'activité les lois et les règlements en vigueur dans les pays où il exerce son activité. Avec le présent Accord Cadre Mondial sur la responsabilité sociale, PSA PEUGEOT CITROËN veut aller au-delà du seul respect des normes nationales, en se donnant un cadre de référence dans le domaine des droits humains fondamentaux.

PSA PEUGEOT CITROËN promeut le respect des Droits de l'Homme dans tous les pays où il est présent, y compris dans les zones où l'affirmation des droits humains est encore insuffisante.

Article 2.2 – Non complicité dans la violation des droits humains

PSA PEUGEOT CITROËN veille à prévenir les situations ou actes de complicité de violation des droits humains fondamentaux. Le groupe considère que cet enjeu relève de sa responsabilité sociétale.

PSA PEUGEOT CITROËN condamne les manquements de respect portant atteinte aux droits et à la dignité des personnes, les mauvais traitements verbaux ou physiques et les harcèlements. Ces agissements sont passibles de sanctions et font l'objet de mesures de prévention dans tous les pays.

Article 2.3 – Liberté d'association et reconnaissance effective du droit à la négociation collective

PSA PEUGEOT CITROËN est ouvert aux activités syndicales et reconnaît, partout dans le monde, le fait syndical et le droit des travailleurs de constituer des organisations syndicales de leur choix, et veille au respect de l'indépendance et du pluralisme syndical (*Convention de l'OIT n° 87*).

PSA PEUGEOT CITROËN s'engage à protéger les adhérents et les responsables syndicaux et à n'opérer aucune discrimination antisyndicale (*Convention de l'OIT n° 135*).

PSA PEUGEOT CITROËN reconnaît le droit à l'information et à la consultation des représentants des salariés sur les grandes décisions qui affectent la vie de l'entreprise.

PSA PEUGEOT CITROËN s'engage à promouvoir la négociation collective, élément central du dialogue social (*Convention de l'OIT n° 98*).

Article 2.4 – Élimination de toutes les formes de travail forcé et obligatoire

PSA PEUGEOT CITROËN s'engage pour le libre choix de l'emploi et condamne le travail forcé, en considérant qu'il est constitué chaque fois qu'un travail est imposé au moyen d'une menace (privation de l'alimentation, confiscation de terres, non accréditation du salaire, violences physiques, sévices sexuels,

travail pénitentiaire non volontaire ...) (*Conventions de l'OIT n° 29 et 105*).

Article 2.5 – Abolition effective du travail des enfants

PSA PEUGEOT CITROËN condamne et interdit le travail des enfants.

Pour le groupe, l'âge minimal général d'accès à l'emploi est fixé à 18 ans, soit un âge supérieur à celui établi par les normes internationales qui fixent à 15 ans l'âge général d'accès à l'emploi (*Convention de l'OIT n° 138*).

Pour les pays ou régions dont l'économie et le système éducatif ne sont pas suffisamment développés, et afin de contribuer à pallier ces insuffisances, l'âge minimum d'accès à l'emploi pourra être fixé à 16 ans, tout en préservant la santé des adolescents et en garantissant leur sécurité.

Dans ce cas, l'entreprise mettra en place, pour les salariés concernés, un dispositif de formation spécifique, afin de les aider à atteindre un meilleur niveau de formation générale et professionnelle.

Différents types de contrats pourront aussi être proposés afin d'accompagner les jeunes pendant leurs études et de favoriser leur accès au monde de l'entreprise (ex. contrats d'apprentissage, etc.).

Article 2.6 – Élimination de la discrimination en matière d'emploi et d'exercice d'une profession

PSA PEUGEOT CITROËN s'engage à n'opérer aucune discrimination fondée sur la culture, la nationalité, le sexe, la religion, les convictions politiques ou syndicales, les différences d'expériences, de caractéristiques physiques, de parcours professionnel, l'âge, l'état de santé et l'orientation sexuelle dans le recrutement et l'évolution professionnelle (*Convention de l'OIT n° 111*).

PSA PEUGEOT CITROËN entend appliquer et promouvoir, au-delà des règles légales, les meilleures pratiques et lutter contre le racisme, le sexisme, la xénophobie et l'homophobie et plus généralement contre l'intolérance à l'égard des différences et à garantir le respect de la vie privée.

Article 2.7 – Lutte contre la corruption et prévention des conflits d'intérêt

PSA PEUGEOT CITROËN s'engage à agir contre la corruption sous toutes ses formes. Le groupe veillera à sensibiliser les salariés à cet enjeu à travers différents dispositifs de communication et/ou de formation.

Les salariés du groupe doivent éviter toute situation de conflit entre les intérêts du groupe et leurs intérêts personnels ou ceux de leurs proches, conformément aux dispositions de la charte éthique du groupe.

Ainsi, chaque membre du personnel s'interdit toute prise d'intérêt chez un fournisseur ou un client, sauf si elle est effectuée par l'achat de titres cotés dans le cadre de la gestion d'un portefeuille de titres et dans le respect des règles interdisant l'utilisation d'informations privilégiées.

Chapitre 3 : Les engagements de PSA PEUGEOT CITROËN dans la gestion et le développement des ressources humaines

Article 3.1 – La gestion responsable de l'emploi et des compétences

· Des recrutements fondés sur la diversité et l'égalité des chances

PSA PEUGEOT CITROËN s'engage à ce qu'aucune étape du processus de recrutement ne soit discriminatoire. L'intégration de profils variés est source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité économique.

Dans ce cadre des procédures et des moyens sont mis en œuvre pour éviter toute discrimination et favoriser l'égalité des chances.

· Développer les compétences de demain par la formation continue

PSA PEUGEOT CITROËN s'engage à préparer et développer les compétences requises par la formation continue.

PSA PEUGEOT CITROËN veille à ce que tous les salariés aient la possibilité de bénéficier de programmes de formation, en particulier ceux destinés à améliorer leur niveau de compétence dans l'objectif de mieux maîtriser les nouvelles technologies, équipements, systèmes et process.

Les signataires considèrent que la formation professionnelle est un des outils permettant de promouvoir une meilleure égalité des salariés, indépendamment de leur sexe, de leur origine, de leur formation initiale, de leur état de santé, de leurs conditions ou horaires de travail. PSA adopte donc une politique volontariste en ce domaine.

· Favoriser les évolutions professionnelles

PSA PEUGEOT CITROËN s'engage à assurer l'égalité des chances dans l'évolution et la mobilité professionnelle des salariés. Les pratiques d'évaluation du personnel répondent à des critères d'objectivité et de transparence, dans l'esprit de l'accord sur la diversité et la cohésion sociale dans l'entreprise signé par les partenaires sociaux français en septembre 2004. Des procédures et des indicateurs sont mis en œuvre pour veiller au respect de l'égalité de traitement.

PSA PEUGEOT CITROËN encourage chaque salarié à être acteur de son évolution professionnelle.

· Des voies de participation pour les salariés

PSA PEUGEOT CITROËN s'engage à fournir aux salariés des informations régulières sur la marche de l'entreprise et sur les éléments susceptibles d'affecter les conditions de travail et d'emploi, directement et indirectement, notamment via les instances locales de représentation des salariés et les syndicats.

PSA PEUGEOT CITROËN s'engage à favoriser la participation et la prise en compte des initiatives des salariés.

· Une approche sociale des évolutions d'activité

PSA PEUGEOT CITROËN s'engage, en cas d'évolution d'activité, à assurer en temps utile l'information et la concertation avec les représentants des salariés.

PSA PEUGEOT CITROËN s'attache à accompagner les salariés dans toutes les transformations d'activités et de l'emploi.

Article 3.2 – Des conditions d'emploi attractives

· Rémunérations

PSA PEUGEOT CITROËN pratique des rémunérations cohérentes par rapport aux pratiques des marchés dans chacune de ses activités (automobile, financement, transport et logistique) et s'engage à ce que les rétributions soient supérieures ou au moins égales aux conditions établies par la législation nationale ou par les conventions collectives.

Ainsi, les salaires et rémunérations versés pour une durée de travail à temps complet, correspondent au moins au minimum légal et au minimum professionnel garanti et/ou conventionnel, et doivent permettre ainsi d'assurer aux salariés des conditions de vie décentes.

PSA PEUGEOT CITROËN reconnaît le principe d'égalité de rémunération, en particulier entre les hommes et les femmes, pour un travail de valeur et de performances égales (*Convention de l'OIT n° 100*).

La politique salariale du groupe vise à assurer l'objectivité, l'équité, la transparence des règles de fixation de la rémunération.

En sus, afin de redistribuer aux salariés les fruits de la croissance et de la création de valeur auxquels ils ont contribué par leurs efforts, un système d'intéressement lié à la performance de l'entreprise, est versé à l'ensemble du personnel.

· Protection sociale

PSA PEUGEOT CITROËN met en place, dans tous les pays, des couvertures de prévoyance couvrant les risques liés au décès, à l'invalidité et à l'incapacité.

De même, PSA PEUGEOT CITROËN met progressivement en place dans tous les pays, des régimes de retraite supplémentaires à cotisations définies afin de pallier la baisse des taux de remplacement des régimes obligatoires, et des régimes complémentaires santé en fonction de l'évolution de l'assurance maladie obligatoire.

Article 3.3 – Des conditions de travail correspondant aux meilleurs standards internationaux

· Des organisations de travail négociées

PSA PEUGEOT CITROËN s'engage à ce que la durée du travail soit toujours égale ou inférieure aux durées établies par la législation nationale ou par les conventions collectives du pays concerné.

PSA PEUGEOT CITROËN s'engage à respecter des temps de repos et des congés périodiques correspondant au moins aux conditions établies par la législation nationale ou par les conventions collectives.

Les fluctuations de la demande et la diversité du marché automobile nécessitent des aménagements de temps et d'organisation du travail, qui sont définis et mis en œuvre dans le cadre du dialogue social et de la concertation, selon les usages et règles négociées et en vigueur dans chaque pays.

· La sécurité, les conditions de travail et la santé

Pour PSA PEUGEOT CITROËN, la seule cible acceptable est de travailler sans accident. Le groupe s'engage à ce que des politiques efficaces de santé et sécurité au travail basées sur la prévention, soient déclinées dans les différents établissements sous forme de plans d'actions concrets impliquant chacun selon son niveau de responsabilité, y compris les partenaires sociaux (*Convention de l'OIT n° 155*).

PSA PEUGEOT CITROËN s'engage à améliorer progressivement l'ergonomie des postes de travail et à rechercher, pour chaque salarié, un poste conforme à ses aptitudes, sans discrimination.

PSA PEUGEOT CITROËN mène une politique de santé active, orientée prioritairement vers la prévention des pathologies pouvant apparaître ou se développer à l'occasion de l'activité professionnelle.

De plus, le groupe favorise l'action des parties prenantes du secteur de la santé pour déployer des initiatives d'information et de prévention à destination des salariés, sur des sujets tels que le tabagisme, l'alcoolisme, la toxicomanie, le SIDA ou les MST.

Article 3.4 – Transposition de ces engagements et négociation dans les filiales

Au-delà des négociations nationales en usage (ex : salaires, temps et organisation du travail, ...), chaque filiale s'engage à négocier avec les organisations syndicales, la mise en œuvre des actions qui répondent aux principes et aux engagements de ce chapitre, en particulier sur la formation, l'évolution professionnelle et la sécurité au travail.

Chapitre 4 : Des exigences sociales partagées avec les fournisseurs, sous-traitants, partenaires industriels et réseaux de distribution

Sans se substituer à la responsabilité juridique de ses fournisseurs, sous-traitants, partenaires industriels et réseaux de distribution, PSA PEUGEOT CITROËN s'engage à communiquer cet accord auprès de ces entreprises et demande qu'elles appliquent les conventions internationales de l'OIT mentionnées précédemment.

PSA PEUGEOT CITROËN demande à ses fournisseurs un engagement similaire à l'égard de leurs propres fournisseurs et sous-traitants.

Dans le cadre des appels d'offres, PSA PEUGEOT CITROËN s'engage à ce que le respect des droits humains tels que définis dans le chapitre 2 soit un critère déterminant dans la sélection des fournisseurs qui intégreront le panel.

Tout manquement relatif au respect des droits humains devra entraîner des plans d'action correctifs

après avertissement de la part de PSA PEUGEOT CITROËN. Le non respect de ces droits entraînera des sanctions pouvant aller, à terme, jusqu'au retrait du panel.

Un processus spécifique sera également mis en place envers les petites entreprises de fournisseurs et sous-traitants, pour leur permettre d'appliquer progressivement les standards de l'OIT cités précédemment.

Chapitre 5 : Prise en compte de l'impact de l'activité de l'entreprise sur le territoire d'implantation

PSA PEUGEOT CITROËN s'engage à promouvoir l'emploi et la formation de la population active locale, contribuant ainsi au développement économique et social partout où le groupe est implanté.

Ainsi, dans chaque pays où il est présent, PSA PEUGEOT CITROËN privilégie les ressources humaines locales pour pourvoir les emplois disponibles et développe, chaque fois que cela est possible, l'intégration locale.

En cas d'évolution de l'activité, PSA PEUGEOT CITROËN s'engage à informer en amont les autorités nationales et à coopérer avec elles pour mieux prendre en compte les intérêts locaux.

Chapitre 6 : Mise en œuvre des engagements sociaux fondamentaux

L'accord cadre mondial, signé entre PSA PEUGEOT CITROËN, la FIOM, la FEM, les organisations syndicales des principaux pays qui leur sont affiliés et les organisations syndicales non affiliées, devra être appliqué dans chaque pays où les entités entrant dans le champ d'application de l'accord (chapitre 1) sont représentées.

Les parties signataires s'engagent, à travers le dialogue social, à définir des actions pour les quatre chapitres précédents, qui seront mises en œuvre afin d'appliquer le présent accord cadre. Les spécificités des divisions automobile, de financement, de transport et logistique et leurs compétitivités sur les différents marchés seront prises en compte. Dans les principaux pays, ce travail de mise en place donnera lieu à la constitution d'un programme de travail.

PSA PEUGEOT CITROËN s'engage à informer largement les salariés du groupe sur le contenu de cet accord. Ce texte sera donc diffusé dans l'ensemble du groupe via les outils de communication interne et traduit dans toutes les langues.

Chaque salarié ayant des difficultés d'interprétation de cet accord ou des doutes quant à sa bonne application, peut en référer à son supérieur hiérarchique, à la Direction des Relations et Ressources Humaines et/ou à un représentant syndical sans que cette remontée d'information lui soit préjudiciable.

Chapitre 7 : Suivi de l'accord et création du Comité Mondial

Le suivi de cet accord cadre mondial se fera à un double niveau.

Dans chacun des principaux pays seront mis en place des observatoires sociaux locaux, composés des directions des ressources humaines et des organisations syndicales. Ces observatoires sociaux effectueront un suivi annuel de l'application de l'accord cadre mondial à travers un document commun élaboré conjointement par les parties signataires du présent accord.

Au niveau du groupe, un bilan de l'application de l'accord dans les pays concernés sera présenté chaque année, au sein du Comité Européen élargi, sur la responsabilité sociale de PSA PEUGEOT CITROËN.

En effet, au regard de l'évolution mondiale des activités du groupe, les parties signataires du présent accord conviennent de l'intérêt de créer, à terme, un Comité Mondial.

Dans un premier temps, le Comité Européen du Groupe PSA PEUGEOT CITROËN actuellement en place, sera élargi par la présence de représentants des organisations syndicales de pays répondant au critère d'effectifs défini dans l'accord du Comité Européen. (ex. : Argentine, Brésil, ...). Ces représentants

seront invités aux réunions plénières en tant que observateurs.

Les parties signataires conviennent de faire le point au terme de 3 ans, pour décider de l'opportunité de la transformation définitive en Comité Mondial, étant entendu que les directives européennes s'appliqueront de droit aux filiales européennes et au Comité Européen élargi.

Chaque réunion plénière du Comité sera précédée d'une réunion préparatoire des représentants à l'instance, avec la présence de représentants de la FIOM et de la FEM.

Chapitre 8 : Dispositions finales

La signature par l'ensemble des organisations syndicales rend le présent accord directement applicable pour une durée indéterminée.

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

En cas de divergence entre les différentes versions linguistiques, la version française fera foi.

Cet accord cadre mondial, fera l'objet d'une information officielle auprès des instances gouvernementales et administratives de chaque pays.