

ACCORD SUR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES

ENTRE :

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

D'une part

ET

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

CAT	représentée par	M. COMPAIN
CFDT	représentée par	M. BOTTAZZI
CFE/CGC	représentée par	M. BEVILACQUA
CFTC	représentée par	M. BANTZE
CGT	représentée par	M. MOREAU
CGT/FO	représentée par	M. SEFTEN
SIA	représentée par	M. GIMET

D'autre part

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIVIT.

cc
J.G
OB
Bc
AS
VB
J07

Sommaire

- **Préambule**

- **Article 1 : Champ d'application**

- **Article 2 : Prévenir le handicap et préserver la santé du personnel de l'entreprise**
 - Article 2.1 : L'amélioration de conditions de travail et l'apport de compétences supplémentaires
 - Article 2.2 : Le suivi médical du personnel
 - Article 2.3 : La contribution des Comités d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail

- **Article 3 : Détermination du niveau général des mesures à mettre en œuvre**

- **Article 4 : Embauche et de maintien dans l'emploi**
 - Article 4.1 : Equilibre du niveau d'emploi
 - Article 4.2 : Maintien dans l'emploi et accès au dispositif de cessation anticipée d'activité
 - Article 4.3 : Aide au développement professionnel
 - Article 4.4 : Aide au secteur protégé
 - Apport de compétences
 - Dotation en moyens

cc
G VB
BC AS
JOT.

- **Article 5 : Programme d'insertion et d'adaptation du personnel handicapé**

Article 5.1 : Insertion Adaptation

Article 5.2 : Aménagement des postes, lieux de travail et conditions de vie dans l'entreprise

Article 5.3 : Mesures individuelles ponctuelles

Article 5.4 : Moyens en personnel

Article 5.4.1 Mission Centrale

Article 5.4.2 Correspondants locaux

- **Article 6 : Développement Professionnel du personnel handicapé**

- **Article 7 : Relations avec l'Agéfiph**

- **Article 8 : Suivi de l'application des dispositions du présent accord**

Article 8.1 : Institutions représentatives du personnel d'établissement

Article 8.2 : Institutions représentatives du personnel de l'entreprise

Article 8.3 : Organisations syndicales signataires

- **Article 9 : Entrée en vigueur et suivi de l'accord**

cc
J.G VB
BC ~~OH~~ JOE
AS AS

Préambule

L'amélioration des conditions de vie et de travail et la situation des personnes présentant des capacités restreintes constituent un objectif social important du Groupe PSA Peugeot Citroën.

Il est de longue date animé d'une volonté de permettre au personnel reconnu handicapé de trouver toute sa place au sein de l'entreprise et ce, dans un contexte ordinaire de travail. Pour l'entreprise et pour la personne elle-même, nous avons en effet la conviction qu'une pleine intégration au sein des équipes répond à un souci d'efficacité et une réalisation personnelle.

Dans le prolongement des accords signés précédemment sur l'emploi des personnes handicapées en date des 16 mars 1990, 21 décembre 1992 et 20 décembre 1995, ainsi que de l'accord sur l'amélioration permanente des conditions de travail du 8 novembre 1995, le présent accord a pour objet la mise en œuvre de mesures destinées à améliorer l'insertion des personnes handicapées dans l'entreprise.

Cet accord s'inscrit dans la continuité d'une politique globale menée par l'entreprise sur l'amélioration de l'adéquation entre le personnel et les postes de travail dont l'accord sur l'amélioration de l'organisation et la durée du travail, la formation et l'emploi du 4 mars 1999 en est un des vecteurs essentiels.

C'est dans cette perspective que s'inscrivent les actions menées de longue date pour la prévention et la réduction des accidents du travail et l'amélioration des conditions de travail, les études et aménagements faits en raison de l'importance des mutations technologiques de postes de travail, et aussi les investissements réalisés à grande échelle sur l'adaptation des process et équipements.

Les partenaires sociaux et le Groupe PSA Peugeot Citroën s'attachent par le présent accord à la poursuite des actions d'adaptation, d'insertion et de réinsertion en milieu ordinaire de travail engagées jusqu'à présent dans un cadre rénové. Il entend également compléter le dispositif conventionnel construit avec les organisations syndicales pour créer un cadre adapté aux objectifs de performance de l'entreprise et favoriser la satisfaction de besoins individuels du personnel.

30
I.G
B C
AS
Jae

Article 1 Champ d'application :

Le présent accord est applicable à l'ensemble des établissements de la Société Peugeot Citroën Automobiles

La liste de ces établissements à la date de l'accord est jointe en annexe du présent accord.

Il marque la volonté commune de Peugeot Citroën Automobiles et des organisations syndicales de poursuivre une politique visant à améliorer l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans l'entreprise et s'appliquera à l'ensemble des salariés handicapés bénéficiaires de l'obligation d'emploi prévue par la loi du 10 juillet 1987.

Article 2 Prévenir le handicap et préserver la santé du personnel de l'entreprise :

L'entreprise et les organisations syndicales refusent de considérer que l'accident et la diminution des aptitudes physiques font partie des risques du métier. Elles expriment la volonté de développer de façon concertée une action volontariste le plus en amont possible pour prévenir ces situations.

Article 2.1 L'amélioration des conditions de travail et l'apport de compétences supplémentaires

La politique d'amélioration des conditions de travail est une des préoccupations majeures de Peugeot Citroën Automobiles et des partenaires sociaux. L'ensemble des paramètres qui composent un poste de travail sont désormais pris en compte et sont analysés avec des méthodes ergonomiques d'amélioration des postes. Cette démarche est intégrée dès la conception des moyens de production. Des progrès continus ont pu ainsi être réalisés qui aujourd'hui se traduisent globalement au sein de notre société par une baisse continue des incapacités permanentes. Cet effort doit être poursuivi du fait de l'évolution des techniques et des organisations.

En complément, de manière à mener à bien les programmes d'amélioration des conditions de travail au niveau de chaque site, l'entreprise s'est dotée de compétences supplémentaires par l'intégration d'ergonomes associés très tôt dans le développement de nouveaux projets industriels et chargés d'apporter aide et conseil aux hommes d'études, de méthode et de fabrication.

En partenariat, l'entreprise reconnaît la nécessité de faire appel à des organismes tels que l'ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail) pour l'accompagner dans l'analyse des situations de travail et proposer des voies d'amélioration.

Ainsi en 1999, une étude de diagnostic a été confiée à l'ANACT et aux ARACT concernés.

30
1.G VB
BC
13 AS
JA.

Article 2.2 Le suivi médical du personnel

Dans le cadre des dispositions légales et réglementaires relatives à la médecine du travail, le médecin du travail exerce une surveillance médicale particulière en faveur des personnes à capacité restreinte dans le but de prévenir des situations de handicap. Le contenu de cette surveillance médicale de même que sa périodicité est laissée à l'appréciation du médecin du travail.

Le médecin du travail intervient par ailleurs toujours dans ce cadre préventif sur les mesures d'adaptation des postes de travail de personnes handicapées et lors de la mise en œuvre des projets, collabore avec les missions locales définies dans le présent accord pour les mesures spécifiques : études d'insertion ou de maintien dans l'emploi.

Article 2.3 : La contribution des Comités d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail

Cette volonté des parties signataires de permettre l'emploi et l'insertion des personnes handicapées dans l'entreprise et de manière plus générale de salariés devenus inaptes à tel ou tel poste s'associe à l'action des CHSCT au sein des différents établissements. Dans le cadre de leurs missions de protection de la santé et de la sécurité des salariés, de l'amélioration des conditions de travail, ils sont amenés à participer aux mesures visant à l'adaptation des postes et conditions de travail des salariés présentant une incapacité.

Article 3 Détermination du niveau général des mesures à mettre en œuvre :

Les parties signataires ont rappelé que des actions sont engagées de longue date au niveau de chaque établissement. Elles ont toutefois exprimé la volonté commune de donner un nouvel élan à ces interventions en proposant un cadre général à l'action en faveur des personnes handicapées.

A cet effet, elles considèrent que les efforts engagés ne peuvent être observés qu'au niveau de l'entreprise. Elles admettent par le présent accord le bénéfice de la péréquation du niveau d'emploi des personnes handicapées entre les différents établissements conformément aux dispositions de l'article R 323-7 du Code du Travail.

La société Peugeot Citroën Automobiles s'engage par ailleurs dans ce cadre à maintenir son effort financier à un niveau équivalent à sa contribution annuelle à l'AGEFIPH de l'année antérieure pour un périmètre comparable. A titre indicatif, la contribution à l'AGEFIPH estimée pour l'année 1999 est de 8 821 173 Francs.

Annuellement le montant de cet engagement sera examiné dans les conditions de l'article 8.2 du présent accord.

10
G VB
BC
BB AS
JA

De la même manière, la Direction et les Organisations Syndicales proposent une démarche d'ensemble globale et conviennent que les mesures à mettre en œuvre porteront sur :

- l'embauche et le maintien dans l'emploi.
- l'insertion des personnes handicapées, leur adaptation aux évolutions technologiques et leur développement professionnel.
- Les actions de formation.

Article 4 Embauche et maintien dans l'emploi :

Le niveau d'emploi des personnes handicapées au sein de Peugeot Citroën Automobiles au sens de la loi du 10 juillet 1987 est supérieur au seuil prévu par la réglementation. Dans bon nombre de situations cela se vérifie sans prendre en compte le recours à la sous-traitance et ceci sur la plupart des sites industriels.

L'entreprise entend mener son action sur différents plans concourant à organiser le maintien du niveau d'emploi prévu par la loi en portant une attention particulière sur les sites où l'objectif n'est pas atteint.

Article 4.1 Equilibre du niveau d'emploi

Les parties conviennent ensemble de veiller à maintenir un niveau d'emploi minimum équivalent au niveau de 6 % tel que prévu par la loi, en particulier en procédant à des recrutements dans le cadre des flux annuels d'embauche à la condition que, comme pour les autres salariés, la compétence des intéressés soit en adéquation avec les emplois proposés. Dans le cadre de ces embauches, des adaptations de poste spécifiques pourront être réalisées si nécessaire, en fonction des situations individuelles des candidats.

Article 4.2 Maintien dans l'emploi et accès au dispositif de cessation anticipée d'activité

En cas de diminution d'emploi, suppression de postes, des efforts particuliers seront mis en œuvre en faveur des personnes handicapées afin de leur assurer un emploi et ce, particulièrement pour celles d'entre elles ayant plus de 50 ans.

Le personnel possédant la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (Cotorep) catégorie A, B ou C bénéficiera de la possibilité de cesser son activité de façon anticipée à partir de 55 ans après parution des textes réglementaires autorisant les cessations anticipées d'activité et dans les conditions individuelles d'accès au dispositif qui y sont prévues et sans préjuger des décisions prises chaque année sur la situation des autres salariés, y compris des salariés handicapés.

20
G VB
BC AS
Jou

Les conditions de l'engagement de l'entreprise ne peuvent s'envisager sur ce chapitre que pour la durée prévue au présent accord.

Article 4.3 Aide au développement professionnel

L'entreprise entend mener une action contribuant au développement de l'employabilité de jeunes personnes handicapées en situation de recherche d'emploi.

Sur les différents savoir-faire mis en œuvre dans l'industrie automobile dans les différents métiers et pour lesquels Peugeot Citroën Automobiles dispose d'une expertise reconnue et de moyens de premier plan, il est proposé de contribuer à l'acquisition d'un bagage complémentaire et de compétences ouvrant à de jeunes handicapés l'accès aux stages de formation organisés en interne sous différentes formes de contrats d'alternance, si nécessaire avec l'aide éventuelle d'organismes spécialisés.

Chaque année, l'entreprise se propose ainsi d'apporter au minimum à 10 jeunes stagiaires le savoir-faire d'une grande entreprise dans les spécialités qui sont les siennes dans le but de favoriser leurs actions de recherche d'emploi et plus tard leur intégration à l'intérieur de l'entreprise ou sur le marché du travail.

Les conditions d'une alternance de cours théoriques et d'une mise en situation pratique dans les services auprès des meilleurs professionnels de la spécialité choisie sont examinées au cas par cas en fonction des possibilités d'accueil.

De même elle prévoit dans ce cadre de mener de façon volontaire des stages et autres actions de découverte de l'entreprise auprès de scolaires et étudiants de façon à leur apporter les compétences et savoir-faire sur les différents métiers de l'entreprise.

Article 4.4 Aide au secteur protégé

Les différents sites industriels ont établi des partenariats étroits avec le secteur protégé concourant ainsi à l'élévation du niveau général d'emploi et au développement de leur activité. Par le présent accord, l'entreprise réaffirme sa volonté de maintenir dans la durée ces collaborations avec le même niveau d'exigences que vis à vis des fournisseurs de Peugeot Citroën Automobiles :

- Apport de compétences

Peugeot Citroën Automobiles entend accompagner les ateliers protégés et autres centres d'aide par le travail pour les aider à améliorer leur organisation.

Elle souhaite à cet effet proposer son concours pour développer plus avant des méthodologies et des démarches de maîtrise qualité et des processus préalables à l'acquisition de certifications ISO.

CC
I.G
VB
BC
PB AS
JA

De plus, les conditions de mise en œuvre d'un diagnostic réalisé par un spécialiste Peugeot Citroën Automobiles peuvent être envisagées au cas par cas dans les domaines notamment du commercial, de la logistique, de la fabrication, du management ou encore de l'environnement.

- Dotation en moyens

Peugeot Citroën Automobiles s'engage à faire bénéficier gracieusement, suivant ses possibilités, de matériels et équipement en totale conformité, aux centres de formation, de réadaptation et associations qui concourent à l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Ces matériels et équipements devant avoir une utilité directe dans leurs actions et missions.

Article 5 Programme d'insertion et d'adaptation du personnel handicapé :

Au-delà de notre politique de prévention, l'entreprise se doit de faciliter l'insertion et l'adaptation du personnel handicapé.

Article 5.1 Insertion – Adaptation :

Ce programme repose sur un travail concret d'insertion ou de réinsertion dans le milieu de travail des personnes à capacité restreinte.

A cette fin, chaque établissement appuiera ses interventions dans une approche pluridisciplinaire et aménagera la constitution de groupes de travail appelés « missions locales d'établissement » pour faciliter la recherche des solutions les mieux adaptées.

Chaque établissement déterminera la composition la mieux adaptée. A titre d'exemple il pourra être fait appel aux côtés du gestionnaire du personnel, et de membres de l'encadrement, au médecin du travail, à l'ergonome, à l'assistante de service social.

A ce groupe pourront s'ajouter un représentant du service formation ou encore un technicien du service méthodes ainsi que tout intervenant nécessaire à l'objectif fixé.

Chaque établissement associera un représentant du Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail à ces travaux.

Article 5.2 Aménagement des postes, lieux de travail et conditions de vie dans l'entreprise

L'établissement d'un programme d'aménagement et d'amélioration des conditions de travail des salariés handicapés devra ainsi permettre :

cc
G VB
BC Jor
PB AS

D'apporter une analyse ergonomique en amont des moyens industriels pour les postes concernés.

D'assurer l'adéquation entre les handicaps des salariés et leurs emplois.

D'examiner les adaptations nécessaires et progressives des postes dans le but de les affecter spécifiquement à des travailleurs handicapés.

De faciliter l'accès et les déplacements aux différents secteurs de l'entreprise.

Dans tous les cas où du fait de son handicap le salarié ne serait plus en mesure de tenir son emploi, seront ainsi examinées l'ensemble des adaptations susceptibles d'être réalisées pour assurer le maintien du salarié à cet emploi.

Si l'emploi du salarié handicapé est supprimé, totalement modifié, toutes les mesures nécessaires seront mises en œuvre pour lui proposer un autre emploi disponible dans l'établissement ou dans le Groupe s'il le souhaite.

Article 5.3 Mesures individuelles ponctuelles :

Au cas par cas, des mesures propres tendant à accompagner l'action d'intégration des personnes handicapées peuvent nécessiter des dispositions complémentaires variées :

Il s'agira notamment de l'aménagement de l'horaire de travail de l'intéressé destiné à faciliter ses déplacements, ses démarches et soins.

La mise à disposition de places de parking les plus proches possibles du poste de travail compte également parmi les dispositions pratiques utiles.

Une aide pour l'achat ou la réalisation de matériel spécifique au handicap, ou pour compenser les coûts d'adaptation de véhicules des marques Peugeot et Citroën nécessités par un handicap lourd du salarié, d'un de ses enfants ou de son conjoint fera l'objet d'un examen attentif.

Des conseils et orientations vers des structures susceptibles d'aider l'intéressé sont proposés par le service social de l'établissement.

Article 5.4 Moyens en personnel :

Pour la mise en œuvre des dispositions du présent accord, l'entreprise a choisi de mobiliser ses ressources internes tant au niveau central que dans chacun des établissements et chacune des entités.

cc
G VB
BC Jor
PB AS

Article 5.4.1 Mission Centrale

Dans une approche d'ensemble et au niveau de l'entreprise, la coordination et le suivi des actions prévues par le présent accord seront assurées par le service Conditions de Travail et les différentes compétences qu'elle regroupe. Elle assure également la gestion des relations avec les organismes extérieurs spécialisés dans le domaine des handicapés.

Article 5.4.2 Correspondants locaux

Les responsables sécurité et conditions de travail de chaque établissement sont les correspondants locaux du programme défini par le présent accord en liaison avec la mission centrale. Ils veilleront notamment aux modalités de mise en œuvre et de suivi du présent accord et seront les animateurs des groupes de travail pluridisciplinaires mis en place dans les établissements. Ils assurent également la gestion des relations avec les organismes extérieurs spécialisés dans le domaine des handicapés.

Article 6 Développement Professionnel du personnel handicapé :

Il est rappelé que les personnels handicapés ont une égale vocation à évoluer professionnellement au sein de l'entreprise au même titre que les autres salariés : développement professionnel, rémunération, qualification, formation...

L'entretien professionnel annuel constitue un moment privilégié pour examiner les conditions de rémunération et suffisamment en amont les besoins de formation d'adaptation et de perfectionnement individuel. Des actions de formation spécifiques ou de réinsertion pourront être aménagées suivant les besoins et notamment pour faciliter le reclassement.

Article 7 Relations avec l'AGEFIPH :

A côté des actions énumérées ci-dessus, la société Peugeot Citroën Automobiles pourra, lorsque cela semblera utile, solliciter les conseils et aides dispensés par l'AGEFIPH dans le cadre des actions visant à favoriser l'insertion et le maintien des salariés handicapés dans leur emploi.

Ces collaborations ponctuelles seront envisagées de façon distincte du présent accord et localement sur les sites de production, au cas par cas, pour des interventions de diagnostic, études et accompagnement de projets d'adaptation des postes de travail.

CC
J.G VB
BC ~~JK~~ JOE
AS

Il est prévu de proposer de façon séparée une base commune entre Peugeot Citroën Automobiles et l'Agéfiph précisant le champ et les modalités de collaborations envisageables.

Article 8 Suivi de l'application des dispositions du présent accord :

Article 8.1 Institutions représentatives du personnel d'établissement :

Afin de suivre l'application du présent accord, les parties conviennent d'associer chaque Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) à cette démarche relative aux travailleurs handicapés. Ils seront tenus informés périodiquement des actions menées. Le programme annuel d'amélioration des conditions de travail présenté chaque année au CHSCT en application de la réglementation précisera les orientations et prévisions d'action pour l'année suivante.

De même chaque année, les Comités d'établissement seront informés des résultats intermédiaires des actions menées localement.

Article 8.2 Institutions représentatives du personnel de l'entreprise :

Une information sera faite au Comité Central d'Entreprise ordinaire du 1er semestre de chaque année sur le niveau d'emploi des personnes handicapées pour l'ensemble du périmètre décrit en annexe. Elle sera 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 8.3 Organisations syndicales signataires

La Direction et les organisations syndicales prévoient de se rencontrer avant la fin du premier semestre 2005 pour examiner en commun les conditions d'un renouvellement du présent accord et les adaptations à lui apporter le cas échéant.

Article 9 Entrée en vigueur et suivi de l'accord :

Il est convenu entre les parties que le présent accord est conclu pour une durée de 5 ans. Il entrera en vigueur à sa date de signature et sous la condition de la délivrance de l'agrément prévu à l'article R 323-6 du Code du Travail par l'autorité administrative compétente.


CC
J.G VB // J.M
BC //
AB AS

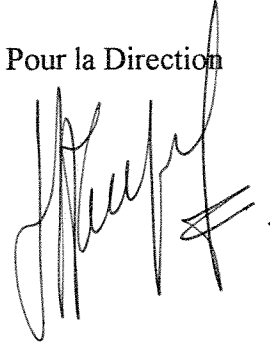
Le présent accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Paris, ainsi qu'au secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes.


Fait à Paris, le 17 mars 2000


Pour les Organisations Syndicales

Pour la Direction

CAT C. COMPAIN 

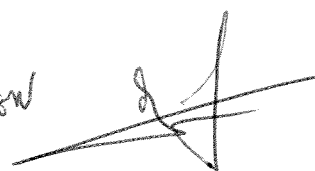



CFDT V. BOTTAZZI 

CFE/CGC P. BARILACAPPE 

CFTC C. BANTZE 

CGT J. MOREAU 

CGT/FO H. SEFTON 

SIA J. GINET 

Annexe

Etablissements PCA qui entrent dans le champ d'application de l'accord sur l'emploi des personnes handicapées :

Etablissement PCA de Sochaux
Etablissement PCA de Mulhouse
Etablissement PCA de Poissy
Etablissement PCA d'Aulnay
Etablissement PCA de Rennes la Janais
Etablissement PCA du siège de Neuilly et ses annexes
Etablissement PCA de la Grande Armée et de ses annexes
Etablissement PCA de la Garenne
Etablissement PCA de Vélizy
Etablissement PCA de la Ferté Vidame
Etablissement PCA Bessoncourt
Etablissement PCA Vélizy-Sport
Etablissement PCA Manhattan
Etablissement PCA Valenciennes
Etablissement PCA de Dijon
Etablissement PCA de Vesoul
Etablissement PCA de Saint Etienne
Etablissement PCA de Tremery
Etablissement PCA de Metz-Borny
Etablissement PCA d'Asnières
Etablissement PCA de Meudon
Etablissement PCA de Caen
Etablissement PCA de Saint-Ouen
Etablissement PCA de Charleville
Etablissement PCA de Sept-fons
Etablissement PCA de Courbevoie
Etablissement PCA de Villers-la-Montagne
Etablissement PCA de Cergy
Etablissement PCA de Melun-Sénart

20
J.G
BC
AS
J.G
J.G