

# ACCORD SUR LA DIVERSITE

## ET LA COHESION SOCIALE DANS L'ENTREPRISE

### PREAMBULE

La diversité des salariés est un enjeu de la politique sociale d'un groupe international car elle représente 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 de culture, de nationalité, de sexe, de religion, de convictions politiques, d'orientation sexuelle, d'expérience, de caractéristiques physiques et de parcours professionnels constituent un axe fort de la politique sociale et du développement de l'entreprise.

Les nombreux recrutements effectués depuis cinq ans 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.

AS

LB  
B SM  
FD  
AS

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

A cet effet, 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.

A l'occasion de cette démarche, certains principes relatifs aux règles de vie et de travail en commun, facilitant la cohésion sociale doivent également être 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.

Les parties signataires expriment la nécessité, dans le futur, d'élargir cet accord au plan européen et international. A cet effet, les parties considèrent que le comité européen pourra être une instance de dialogue approprié pour évoquer ce thème, qui représente une étape supplémentaire dans la mise en œuvre de la politique sociale à l'échelle internationale.

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 toute les formes d'inégalités constatées.

UB ~~JK~~ AS  
ED RB  
SM

## Chapitre 1 Gérer la diversité dans la cohésion sociale

### Article 1.1 Poursuivre et étendre les initiatives et les réalisations menées dans le groupe

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la politique sociale développée au sein du groupe, qui s'est concrétisée par la signature, avec l'ensemble des partenaires sociaux, de nombreux accords ciblés ou spécifiques visant à garantir l'égalité de traitement.

Ainsi, le 4 novembre 2003, a été signé avec toutes les organisations syndicales de Peugeot Citroën Automobiles, un accord sur le développement de l'emploi féminin et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il a pour objectif d'assurer l'égalité des chances par la féminisation des recrutements et la mixité de l'emploi. Il vise également à assurer une égalité des rémunérations et à favoriser l'évolution professionnelle du personnel féminin.

Cet accord triennal fait l'objet d'un suivi avec les partenaires sociaux, tant au niveau de l'entreprise que dans les sites.

Dans le domaine du libre exercice du droit syndical, un accord a été 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'application de cet accord se traduit par la réunion d'une commission annuelle de suivi.

Enfin, dans le cadre de la politique de prévention, d'insertion, de maintien dans l'emploi et de développement professionnel du personnel handicapé, menée par l'entreprise, un accord a été signé le 17 mars 2000 pour une durée de 5 ans. Ce dernier arrivant à échéance, les parties conviennent de se retrouver avant fin 2004 pour négocier un nouveau dispositif au bénéfice des personnels handicapés.

### Article 1.2 Développer la diversité de l'emploi et des compétences

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 % des collaborateurs sont des nationaux. 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.

FD  
UB  
FB  
AS  
S  
A

A noter qu'en France, au cours de l'année 2003 dans la division automobile, sur 1 216 recrutements Ingénieurs et Cadres (contrats signés) 129 sont de nationalité non française parmi lesquels 35 % sont des femmes. 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.

Pour l'année 2004, le volume de recrutement devra intégrer au moins 100 ingénieurs et cadres de nationalité non française. Pour 2005 et 2006, un nouvel objectif sera fixé au regard du volume global de recrutements.

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

### **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 2003, 800 jeunes sans diplôme ont été recrutés en contrat à durée indéterminée dans l'un des sites industriels français. Au niveau international, dans les différentes divisions, près de 2 700 salariés sans diplôme ou qualification ont été recrutés, soit 27 % des 9 900 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.

### **Des recrutements diversifiés en âge**

Compte tenu du nombre de recrutements effectués, le groupe connaît un profond renouvellement des générations. Près de 60% 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 2003, le groupe PSA Peugeot Citroën a d'ailleurs effectué plus de 2 700 recrutements de salariés dans le monde de plus de 35 ans (par ailleurs, 13 % de recrutements de plus de 40 ans contre 1 % en 1999).

FD UB RB AS S 1

## **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 les systèmes éducatifs, 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, et les conseils généraux et régionaux qui prévoient l'application de dispositifs de sélection et de formation exempte de toute forme de discrimination.

En 2003, des accords ont été conclus entre PSA Peugeot Citroën, l'ANPE et l'Education Nationale.

L'application de ces conventions fera l'objet d'une présentation lors d'une réunion de l'observatoire de la diversité et de l'égalité, prévu à l'article 2.4 du présent accord.

Toutes les candidatures font l'objet d'une analyse approfondie, donnant lieu à différentes étapes de tests et d'entretiens de sélection. Afin de garantir l'égalité de traitement par une sélection fondée sur les compétences, la qualification, les aptitudes et l'expérience requise, l'entreprise généralise les méthodes objectives de sélection et de tests. Ces dispositifs sont développés à l'article 2.2 du présent accord.

## **L'intégration de diplômés issus de zones urbaines sensibles**

Il est nécessaire de faciliter 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. A cette fin, et en complément des filières de recrutement « traditionnelles », un accord sera établi 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.

Pour 2005, le groupe se fixe l'objectif de recruter au moins 45 candidats diplômés correspondant à ces critères (issus de zones urbaines sensibles), dont 25 pour des fonctions d'Etam et 20 pour des fonctions de cadres.

Le bilan sera présenté annuellement à l'observatoire de la diversité et de l'égalité (avec une répartition entre les sites) et de nouveaux objectifs seront évoqués à cette même instance.

Cette politique d'intégration permettra, par ailleurs, d'avoir une population d'encadrement reflétant la diversité des populations ouvrières et facilitera 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.

Parallèlement, le groupe poursuivra sa démarche d'insertion de personnes en difficulté dans le cadre de contrats existants, de stages, d'alternance ou d'apprentissage, pour le personnel peu qualifié.

### **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.

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

A cet effet, la DRRH va implanter, à partir de la fin 2004, dans les établissements industriels de Peugeot Citroën Automobiles, des bornes de consultation, destinées notamment aux personnels qui ne disposent pas d'un poste informatique.

Cette diffusion de l'information concourt à l'égalité des chances face à la mobilité et à la promotion sociale.

### **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.

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 est précurseur. D'ici fin 2004, l'entreprise procèdera à l'examen de ce nouveau dispositif légal et des modalités d'articulation entre celui-ci et le DIF d'entreprise.

En vue d'assurer le suivi des parcours professionnels, des actions de formation effectuées et des acquis de l'expérience, l'entreprise mettra en œuvre un passeport individuel de formation professionnelle.

## **Article 1.3 La diversité dans le management de l'entreprise**

### **Un encadrement intermédiaire représentatif de la diversité dans l'entreprise**

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. S'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 et de toute fonction à responsabilité.

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.

### **La formation des managers : « apprendre à gérer les différences »**

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.

L'entreprise généralisera des modules de formation destinés à l'encadrement, visant à mieux le préparer à l'écoute, à comprendre les aspirations des salariés, à gérer les différences et à encourager le dialogue social.

Cette formation, qui concernera prioritairement l'encadrement intermédiaire, aura notamment pour objectif de modifier les représentations socio-culturelles des différentes diversités ou catégories telles que définies dans le préambule, en levant les tabous, en éradiquant les préjugés et en aidant chacun à mieux connaître son propre contexte social et culturel.

Ces modules de formation intégreront des séances de débat et d'échanges qui aideront les participants à mieux connaître les règles à respecter et à bien communiquer pour valoriser la confrontation des points de vue.

### **La formation à la compréhension des différences culturelles pour les salariés amenés à travailler hors de leur pays d'origine**

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 seront élaborés afin de comprendre et de mieux appréhender les facteurs culturels.

L'expérience menée pour la compréhension de la Chine et du monde asiatique sera 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 sera développée auprès des salariés locaux dans les différentes filiales.

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

### **La mixité des équipes et la formation de 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.

A ce titre, dans l'accord sur le développement de l'emploi féminin et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, des mesures particulières et des objectifs chiffrés ont été définis.

Par ailleurs, 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.

Cette formation, destinée aux cadres supérieurs du groupe, s'adresse à des femmes et des hommes, français et étrangers, dotés d'une expérience professionnelle de 10 à 15 ans, dans l'ensemble des activités et des directions du groupe.

### **La réalisation d'un état des lieux**

L'entreprise engagera d'ici fin 2004 une action de diagnostic, en collaboration avec l'Institut du Mécénat de la Solidarité (IMS), déjà partenaire du groupe, pour mettre en évidence les bonnes pratiques et les points à améliorer. Cette étude qualitative portera sur la perception et le traitement de la diversité au sein de l'entreprise.

Les conclusions de cette étude seront communiquées à l'observatoire prévu à l'article 2.4, ainsi qu'aux commissions des sites.

En complément de cette étude, les parties conviennent d'intégrer 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, quels que soit leur fonction ou leur environnement de travail.



## **Article 1.4 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 peuvent être organisés et convenus par la Direction des sites. En particulier, des modalités spécifiques peuvent être aménagées pour prendre en compte des usages ou caractéristiques religieuses ou ethniques : il pourra en être ainsi pour la restauration (distributeurs ou selfs) où le choix des plats, conciliant des usages d'origine religieuse, pourra être proposé ; de même, des aménagements d'horaires ou de postes pourront être convenus par la Direction des sites afin de concilier les usages liés à certaines pratiques religieuses, avec l'activité.

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.

Enfin, l'entreprise introduira 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.

## **Chapitre 2 Garantir l'égalité de traitement**

### **Article 2.1 Engagements du groupe PSA Peugeot Citroën**

Par le présent accord, 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).

Ces engagements constituent un acte fort du groupe PSA Peugeot Citroën dans le domaine de la responsabilité sociale et en matière de développement durable. Les parties signataires reconnaissent utile de poursuivre le dialogue, entre la direction du groupe et les organisations syndicales représentatives, dans la perspective d'un travail commun international.

Le groupe renforcera son engagement sur la prévention des discriminations et la responsabilité sociale, par sa participation au programme EQUAL dans le cadre du Fonds Social Européen sur la prévention des discriminations.

## **Article 2.2 Garantir l'égalité de traitement dans l'accès à l'emploi**

### **Des libellés de postes non discriminants**

Le groupe veillera 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.

Ainsi les terminologies employées dans le libellé des annonces d'emploi ne comporteront aucun critère illicite ou discriminatoire (mention sur le sexe, l'origine, l'âge,...) et resteront 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.

Une formation à la prévention des discriminations sera 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.

### **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. 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 avec l'ANPE, pour permettre aux demandeurs d'emploi d'être évalués sur leurs aptitudes, et pas seulement sur leurs diplômes ou expériences.

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

Chaque service de recrutement doit veiller au respect de la non discrimination et de l'égalité des chances en appliquant les dispositions légales et réglementaires liées à son activité (article L122-45 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 discriminant 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 PCA, 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.

Les parties conviennent de l'élaboration d'un guide, diffusé à l'ensemble des recruteurs dans les établissements, qui structurera les procédures de recrutement, ainsi que leur traçabilité dès la réception du curriculum vitae.

Des audits internes seront effectués régulièrement pour veiller à la bonne application des dispositions retenues.

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

Un premier test réalisé par un organisme extérieur sera engagé d'ici fin 2004 afin de garantir l'application des règles et des principes énoncés dans le présent accord. Une seconde phase de tests sera menée ultérieurement en vue d'évaluer l'efficacité des mesures mises en œuvre, les progrès réalisés et les éventuels points à améliorer.

AD

LS

AS

BS

SM

AS

## **L'information et la communication**

Un support de communication rappelant les engagements du groupe en matière d'égalité de traitement et de gestion de la diversité sera disponible dans les services de recrutement et auprès des hiérarchiques.

Cette plaquette d'information aura également 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.

## **Article 2.3 Garantir l'égalité de traitement dans l'évolution professionnelle**

### **Les critères 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.

Un suivi statistique portant sur des caractéristiques individuelles identifiables et mesurables est déjà 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 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 sera étendu, pour ces catégories identifiables, à l'accès à la formation. En fonction des résultats, des mesures seront engagées pour corriger les inégalités éventuellement constatées.

Des enquêtes internationales et nationales ont révélé des écarts d'évolution professionnelle pour des catégories particulières, tels que les salariés issus de l'immigration.

Un suivi de type statistique étant interdit pour ces populations, l'entreprise établira des diagnostics qualitatifs avec l'aide éventuelle d'intervenants ou organismes habilités.

En fonction des résultats, des mesures seront engagées afin de permettre la représentation culturelle et ethnique à tous les postes et à tous les niveaux de qualification.

### **La sensibilisation et la formation de la ligne hiérarchique**

La ligne hiérarchique ainsi que les responsables ressources humaines recevront une formation à la prévention des discriminations et à la gestion de la diversité, qui abordera ouvertement la question des différences et des préjugés.

Les parties ont toutefois, lors des discussions, tenu à distinguer de véritables discriminations avec des situations « de frustrations » dont la genèse était souvent liée à un défaut de communication ou d'explications. A cet effet, il sera rappelé 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 2.4 Mettre en œuvre des structures de pilotage et de contrôle**

### **Les 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. Ils peuvent saisir les institutions représentatives du personnel ainsi que les instances extérieures en charge du règlement des litiges du travail (service public du contrôle du travail, tribunaux,...).

De plus, il sera institué, au niveau de l'entreprise, un responsable de la diversité rattaché au DRRH auquel les salariés pourront faire appel en cas de difficulté d'interprétation ou d'application des présentes règles d'actions et de comportement.

### **Les règlements intérieurs**

Les pratiques discriminantes, 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, seront intégrées dans les règlements intérieurs.

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

### **Création de l'observatoire de la diversité et de l'égalité**

Les parties conviennent de la création d'un observatoire de la diversité au sein du groupe constitué de deux membres par organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise et signataire du présent accord.

Cet observatoire se réunira 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 seront présentés, ainsi que les modules de formation initiés dans cet accord représentant un total d'environ 10 000 heures. Il proposera si nécessaire de nouvelles actions complémentaires.

Cet observatoire sera également informé de l'évolution de la réglementation ou des recommandations de la CNIL, relatives aux instruments de mesures statistiques de la diversité.

La possibilité de recueillir et de traiter des « données dites sensibles » permettrait 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.

En fonction de ces évolutions, et après avoir présenté à l'observatoire les résultats de l'étude diagnostic prévue à l'article 1-3, la direction pourra proposer à compter de 2005, une recherche complémentaire, comprenant un volet d'indicateurs quantitatifs donnant une image de la diversité. Cette étude pourra être menée par un organisme scientifique extérieur qualifié, après autorisation de la CNIL.

Afin de créer les conditions nécessaires à la compréhension des enjeux de la diversité, l'entreprise dispensera, lors de l'entrée en vigueur de l'accord, une formation destinée aux membres de l'observatoire de la diversité.

D'une durée de deux journées, ce module de formation portera, 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 devra également permettre l'assimilation du contenu du présent accord.

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

Dans les différents établissements, les commissions « Egalité femmes – hommes » mises en place en 2004 verront leur champ de compétences étendu au suivi de la diversité et de l'égalité et à l'application du présent accord. Dans ce cadre, un programme de formation sera élaboré et dispensé aux différents membres des commissions.

## **Article 2.5 Communiquer auprès de l'ensemble des salariés**

### **La communication interne**

Les parties conviennent de diffuser largement le présent accord afin d'informer les salariés de l'existence d'une politique d'égalité de traitement dans l'entreprise. Une synthèse des principaux points pourra être élaborée sous forme de charte sur la diversité et l'égalité de traitement.

Tous les supports de communication, tels que les journaux d'entreprise, l'intranet de la Direction des Relations et Ressources Humaines, les panneaux d'affichage, seront utilisés.

### **La communication en collaboration avec des partenaires extérieurs**

En liaison avec les programmes nationaux et européens (EQUAL), une plaquette d'information pour lutter contre toute forme de discrimination pourra être élaborée et diffusée largement auprès des salariés. Dès 2005, 30 000 plaquettes seront ainsi diffusées.

### Chapitre 3 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.

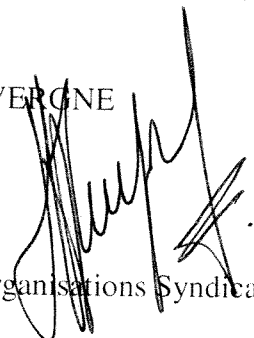
Peugeot Citroën Automobiles S.A. procèdera aux formalités des articles L.132-2-2 - IV, L.132-10 et R.132-1 du code du travail.

UB AS  
ED  
HT AS  
SN

**ACCORD SUR 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



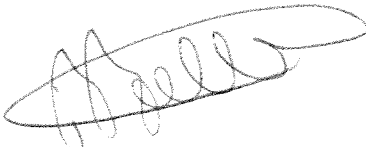
Monsieur BOTTAZZI

CGT



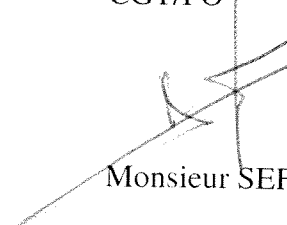
Monsieur MERAT

CFE/CGC



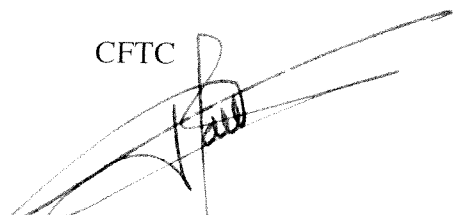
Monsieur BEVILACQUA

CGT/FO



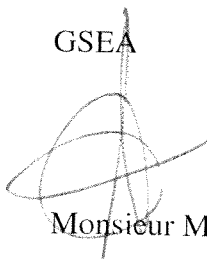
Monsieur SEFTEN

CFTC



Monsieur DON

GSEA



Monsieur MAFFI

Fait à Poissy, le 8 septembre 2004