

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

## PREAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le prolongement des accords signés sur l'emploi des personnes handicapées, notamment celui du 17 mars 2000, qui a développé une politique de maintien dans l'emploi, de prévention du handicap et d'insertion sociale et professionnelle du personnel handicapé.

Il vise également à renforcer les actions en faveur de la diversité des salariés dans l'entreprise et l'égalité des chances et à faire évoluer les mentalités, pour une meilleure intégration professionnelle de publics généralement écartés du monde du travail.

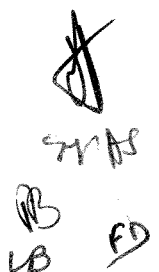
A cet égard, les parties entendent se référer à l'accord du 08 septembre 2004 sur la diversité et la cohésion sociale dans l'entreprise.

Le groupe PSA Peugeot Citroën (hors Division Equipement) emploie aujourd'hui directement dans le monde près de 6 600 salariés handicapés au sens des législations nationales, dont 5 170 personnes en France, au sein de la société Peugeot Citroën Automobiles.

A l'occasion du bilan présenté aux organisations syndicales le 24 mars 2005 sur les cinq années d'application de l'accord du 17 mars 2000, les indicateurs de suivi ont montré combien le maintien dans l'emploi et l'insertion professionnelle des personnes handicapées constituent un axe fort de la politique sociale de l'entreprise.

Le niveau d'emploi direct des personnes handicapées, complété par des contrats de sous-traitance avec le secteur protégé, représente près de 10 % des emplois chez Peugeot Citroën Automobiles, pour un taux incitatif national de 6 %. Avec des taux d'emploi compris entre 8,66 % en 2000 (première année de l'accord), 10,86 % en 2003 et 9,95 % en 2004, l'entreprise dépasse durablement l'obligation légale.

Les partenariats avec le « secteur protégé » se sont également poursuivis et renforcés pendant toute la durée de l'accord, avec une équivalence de 1,95 % de taux d'emploi en 2004, soit 1 898 unités, pour une valeur ajoutée de 43 millions d'euros.



Handwritten signatures and initials, including a large stylized signature at the top, and initials 'SB', 'LB', and 'ED' below it.

Enfin, la société Peugeot Citroën Automobiles procède à des recrutements de personnes handicapées. Le nombre de ces embauches est en progression constante, puisqu'en 2004, 56 personnes handicapées ont été recrutées, contre 21 en 2003 et ces chiffres ne tiennent compte que des personnes ayant indiqué leur qualité d'handicapé reconnu, lors de leur embauche. La société a également assuré l'accueil de nombreux stagiaires handicapés : 50 en 2004, 24 en 2003.

L'accord du 17 mars 2000, conclu pour une durée de 5 ans, arrivant à échéance, les parties se sont retrouvées en juin 2005 pour négocier un nouveau dispositif, au bénéfice des salariés handicapés.

Ce dispositif prend en compte les nouvelles mesures issues de la loi du 11 février 2005, pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, qui modifie également la définition du handicap. Sont ainsi considérées comme travailleur handicapé, les personnes dont « les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique » et qui se voient attribuer une reconnaissance de travailleur handicapé par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées.

Les parties ont souhaité, dans ce nouvel accord, poursuivre la dynamique engagée pour le maintien dans l'emploi, la prévention du handicap et l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées.

Elles veulent également donner une nouvelle impulsion à cette démarche, par une sensibilisation plus forte des salariés, et des responsables hiérarchiques, à l'accueil et à l'emploi de personnes handicapées, aux mesures facilitant sa reconnaissance, aux aides et garanties accordées aux salariés, pour mieux concilier handicap et vie professionnelle.

Le nouvel accord entend donc s'inscrire dans cette politique et donner aux personnes handicapées toute leur place dans le monde du travail.

BS  
VB  
AB  
ED

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

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

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

Les parties conviennent toutefois d'ouvrir la possibilité aux sociétés du Groupe PSA Peugeot Citroën, appartenant à la Division Automobile, d'adhérer à cet accord (liste à la date de l'accord, jointe en annexe 2). Dès lors, le présent accord constitue un accord de groupe entre les sociétés adhérentes.

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

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

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

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

Comme l'affirme l'accord du 08 septembre 2004 sur la diversité et la cohésion sociale dans l'entreprise, le respect des différences, y compris celles liées au handicap ou aux caractéristiques physiques, facilite la confrontation des idées et offre des perspectives nouvelles, renforçant ainsi la performance d'ensemble.

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

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

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

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

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

Afin de changer le regard porté sur le handicap, des campagnes d'information et de sensibilisation seront organisées régulièrement et autant que de besoin, au niveau de l'entreprise et dans les établissements.

Ces actions de sensibilisation pourront prendre la forme d'une journée sur le handicap, à laquelle pourront être conviés des organismes extérieurs oeuvrant dans ce domaine.

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

Une plaquette d'information sera remise à toutes les personnes reconnues travailleurs handicapés dans l'entreprise. Elle leur fera connaître les dispositions prises en leur faveur dans le nouvel accord et, de manière plus générale, l'étendue de leurs droits. Elle sera également communiquée par les services médicaux et sociaux à toutes les personnes qui pourraient entrer dans le processus de reconnaissance de leur handicap.

Enfin, dans la continuité des publications déjà réalisées dans les établissements et au niveau du groupe, une large communication sera déployée pour faire connaître le nouvel accord à l'ensemble des salariés.

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

Au cours des réunions de négociation, ont été présentées les nouvelles dispositions légales sur le calcul du taux d'emploi. Selon les premières projections, l'entrée en vigueur du nouveau décompte se traduira par une baisse de l'ordre de trois points du taux d'emploi du personnel handicapé dans l'entreprise.

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

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

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

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

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

Pour faciliter et assurer le maintien dans l'emploi des personnels handicapés et des personnes à capacités restreintes, des objectifs de postes répondant aux caractéristiques d'emploi des personnes à capacités restreintes (nombre et caractéristiques des postes), seront fixés, en amont, dans le cadre des nouveaux projets véhicules, organes et industriels. Les salariés handicapés reconnus bénéficieront d'une priorité d'affectation sur ces postes.

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

Les objectifs et les résultats obtenus, en terme d'aménagement de postes pour les personnes à capacités restreintes et d'adaptation pour les personnes handicapées, feront l'objet d'un suivi en CHSCT, dans les conditions définies au chapitre 7. Lors de ce suivi, sera également abordée la question de la priorité d'affectation des personnes handicapées.

Ces actions seront conduites dans les unités terminales, comme dans l'ensemble des usines mécanique et bruts et des magasins logistiques pièces et services.

Par ailleurs, un recensement des postes adaptés pour les salariés handicapés dans l'établissement sera réalisé par le gestionnaire d'affectation des postes (GAP). Ce recensement, mis en comparaison avec le nombre de personnes handicapées et les principales restrictions, sera présenté au CHSCT. Celui-ci sera systématiquement informé des mouvements de personnel sur ces postes, de façon à y affecter en priorité des personnels handicapés reconnus.

Handwritten initials and signatures in the bottom right corner, including a large signature, and the letters 'SN', 'AS', 'BB', 'MB', and 'FD'.

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

Peugeot Citroën Automobiles convient d'affecter en priorité les salariés handicapés sur les postes adaptés disponibles dans les sites, dès lors qu'ils correspondent aux restrictions physiques des personnes concernées. De même, en cas de départ d'un salarié handicapé de l'entreprise, le poste qu'il occupe sera affecté en priorité à un autre salarié handicapé, susceptible de le tenir.

Toute suppression ou transformation d'un poste adapté (lancement, nouvel équilibrage...) ne permettant plus au salarié handicapé de le tenir, devra être compensée, soit par une nouvelle affectation sur un poste aux caractéristiques correspondant à ses capacités, ou par l'adaptation d'un autre poste, dans l'établissement.

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

L'entreprise encourage la reconnaissance comme travailleur handicapé des salariés présentant les conditions requises. La connaissance de cette qualité par la hiérarchie et la fonction ressources humaines permet d'adapter et d'individualiser les conditions de travail et d'emploi des personnes concernées. Cette reconnaissance permet également aux intéressés de bénéficier de mesures particulières prévues dans l'accord.

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

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

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

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

A cet effet, une mission de soutien et d'assistance sera mise en place pour le recrutement des Cadres et des Etam handicapés. Elle devra avoir une bonne connaissance des profils de postes, des besoins des directions et des aides techniques à prévoir le cas échéant.

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

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

Handwritten initials and signatures in the bottom right corner, including "PB", "LA", "SM", "AS", and "ED".

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

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

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

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

De manière à garantir l'égalité des chances et un traitement équitable dans l'évolution professionnelle du personnel handicapé, un suivi statistique des augmentations individuelles et des promotions est réalisé chaque année au niveau de l'entreprise, à l'occasion des négociations salariales. Dans l'hypothèse d'un décalage non justifié en défaveur des salariés handicapés, la Direction présentera aux partenaires sociaux les mesures correctives qu'elle entend mettre en œuvre, pour y remédier.

Par ailleurs, dans le cadre de l'application de l'accord sur le développement et l'évolution professionnels des ouvriers de production du 08 mars 2005, les parties souhaitent tenir compte des éventuelles difficultés rencontrées par les salariés handicapés. En conséquence, le critère de polyvalence pourra être adapté et revu à la baisse par la hiérarchie, après s'être entourée des avis de la fonction ressources humaines et du médecin du travail, en fonction du handicap de la personne concernée et des caractéristiques des postes.

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

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

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

Un suivi des accès à la formation sera réalisé au niveau de l'entreprise et dans les sites. Il portera notamment sur les volumes d'heures de formation, et l'utilisation effective du droit individuel à la formation.

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

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

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

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

Des plans de progrès par établissement relatifs à l'amélioration des accès aux zones de travail et aux zones de vie pour les personnes handicapées seront établis. Ces plans de progrès seront examinés dans le cadre des missions locales.

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

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

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

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

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

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

#### **4.1.6 : Surveillance médicale renforcée**

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

L'accueil de jeunes stagiaires handicapés, en cours de cursus scolaire, est un facteur d'intégration professionnelle que l'entreprise souhaite poursuivre, en particulier dans les secteurs d'études ou du tertiaire.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Dans l'attente de la publication des décrets relatifs au changement de statut des ateliers protégés suite à la loi du 11 février 2005, les parties conviennent de préciser ultérieurement, en commission de suivi, les modalités pratiques de ces partenariats.

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

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

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

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

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

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

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

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

#### 6.1.1 : La prévention sécurité

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

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

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

Les principes d'action et les outils (normes, dispositions réglementaires, modes de fonctionnement, guides ...) qui structurent cet engagement sont formalisés dans le système de management de la sécurité au travail qui est décliné dans les différents établissements du groupe.

### 6.1.2 : La démarche ergonomie

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

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

Cette démarche a permis de pratiquement diviser par deux le nombre de postes lourds en cinq ans avec un niveau de 19 % à fin 2004. Ces résultats sont essentiellement obtenus par la mise en place d'une démarche ergonomie au sein des projets véhicules, organes et industriels ainsi qu'à une prise en compte du volet ergonomique dans les actions de vie série.

Le groupe s'est fixé un objectif de 15 % de postes lourds à fin 2006 avec pour cible de viser à terme un niveau de 8 %.

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

### 6.1.3 : Le programme santé

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Un correspondant local est désigné par site. La liste de ces correspondants sera communiquée aux organisations syndicales. Il est l'interlocuteur unique de la mission centrale et est chargé du pilotage et du suivi de l'accord sur chaque site, et de l'animation des missions locales. Composée d'une équipe pluridisciplinaire réunie autour du président du CHSCT- gestionnaire de personnel, membre de l'encadrement, GAP, médecin du travail, ergonome, assistante sociale - celle-ci est chargée d'améliorer le maintien et l'insertion des personnes handicapées sur le site.

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

Chaque établissement établit un bilan annuel de l'application de l'accord et s'acquitte des formalités légales auprès de sa Direction Départementale du Travail et de l'Emploi.

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

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

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

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

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

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

Une information sera faite au Comité Central d'Entreprise ordinaire du 1<sup>er</sup> semestre de chaque année sur le niveau d'emploi des personnes handicapées pour l'ensemble du périmètre décrit en annexe.

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 7.4 : Commission de suivi**

Le suivi de l'accord au niveau de l'entreprise fera l'objet d'un bilan annuel dans le cadre d'une Commission de suivi, composée de trois représentants par organisation syndicale signataire.

## **Chapitre 8 : Moyens financiers de l'accord**

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

Elles admettent par le présent accord le bénéfice de la péréquation du niveau d'emploi des personnes handicapées entre les différents établissements et entreprises inclus dans le périmètre de l'accord. Le calcul de la péréquation correspondra au périmètre d'application de l'accord. Il sera présenté à la Direction du Travail, de la Formation et de l'Emploi et à l'AGEFIPH, à l'occasion de la procédure d'agrément.

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

## **Chapitre 9 : Dispositions finales**

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

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

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

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

De même, les parties conviennent qu'un réexamen de l'accord pourra intervenir plus tôt, en fonction des incidences de la nouvelle loi et des décrets d'application non encore publiés à la date de signature de l'accord, de manière à définir les éventuels ajustements ou modifications qui s'imposeraient.

### **Article 9.2 : Dépôt**

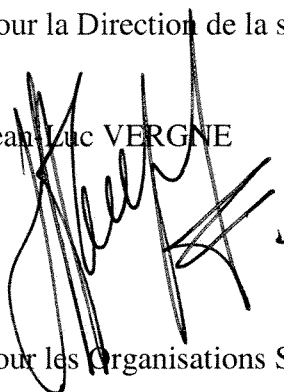
Peugeot Citroën Automobiles procèdera aux formalités de dépôt prévues aux articles L.132-2-2-IV, L.132-10 et R.132-1 du Code du travail.

Handwritten initials: RB, SM, AB, UB, ED

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

Pour la Direction de la société PEUGEOT CITROËN AUTOMOBILES SA

Jean-Luc VERGNE



Pour les Organisations Syndicales

CFDT

CGT

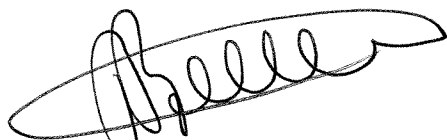


Monsieur BOTTAZZI

Monsieur MERAT

CFE/CGC

CGT/FO



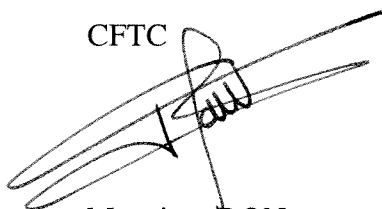
Monsieur BEVILACQUA



Monsieur SEFTEN

CFTC

GSEA



Monsieur DON



Monsieur MAFFI

Fait à Poissy, le 22 septembre 2005



ANNEXE 1

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

ASNIERES  
AULNAY  
BESSONCOURT  
CAEN  
CERGY  
CHARLEVILLE  
CITROEN SPORT  
FERTE-VIDAME  
GRANDE-ARMEE  
LA GARENNE  
MELUN  
METZ  
MEUDON  
MULHOUSE  
PARIS 17  
PEUGEOT SPORT  
POISSY  
POISSY POLE TERTIAIRE  
RENNES  
SAINT-OUEN  
SEPT-FONS  
SOCHAUX  
TREMERY  
VALENCIENNES  
VELIZY  
VESOUL

AS  
SM  
FD  
VB

ANNEXE 2**Liste des Sociétés du Groupe PSA Peugeot Citroën appartenant à la Division Automobile pouvant adhérer à l'accord****LISTE DES SOCIETES ADHERENTES**

RAISON SOCIALE	N° SIREN	ADRESSE DU SIEGE SOCIAL
Peugeot S.A.	552100554	75 avenue de la Grande-Armée 75116 PARIS
CREDIPAR	317425981	12 avenue André Malraux 92300 LEVALLOIS-PERRET
Société de Constructions d'Equipements de Mécanisation et de Machines	562086454	Rue de Copernic 42100 SAINT ETIENNE
Société d'Environnement et de Services de l'Est	444590921	Immeuble de bureaux le First Rue A.Bloch BP26305 25206 MONTBELIARD CEDEX
Mécanique et Environnement SAS	443768924	34 rue du Commandant Roland 25310 HERIMONCOURT
Botzaris (Paris)	572224301	180, rue du Faubourg Saint Martin 75010 PARIS
Etablissement BONIFACE (Saint Etienne)	564503266	24 rue du Mont 42000 SAINT ETIENNE
Grands Garages de l'Herault (Montpellier)	454800541	905 rue de l'Industrie 34000 MONTPELLIER
Grands Garages du Limousin (Limoges)	302653563	357 route de Toulouse - BP 903 87017 LIMOGES CEDEX
Parisud (Malakoff)	354051203	105 boulevard Gabriel Péri 92240 MALAKOFF
Peugeot Côte d'Azur (Mougins)	433976487	235, route du Cannet 06250 MOUGINS
Régionale Française Automobile (Cesson Sevigne)	569200066	Route de Paris - CS 81742 35517 CESSON SEVIGNE CEDEX
SBGB : Société brestoise des garages de Bretagne (Brest)	319723417	Route de Gouesnou - CS 72801 29228 BREST CEDEX 2
SCA : société commerciale automobiles (Paris)	302475041	75 avenue de la Grande Armée 75116 PARIS
SCPFC : société commerciale Paris Franche Comté (Paris)	414671966	75 avenue de la Grande Armée 75116 PARIS
SEMA : Seine et Marne Automobiles (Vert Saint Denis)	414713545	61 RD306 - BP 19 VERT SAINT DENIS 77241 CESSON CEDEX
SIA du Havre (Le Havre)	367500154	94 rue Denfert-Rochereau - BP 706 76060 LE HAVRE
SIA du Nord (Lille)	455503383	34 boulevard Carnot 59800 LILLE
SIA du Sud-Ouest (le Bouscat)	775585128	84 avenue de la Libération 33110 LE BOUSCAT
SIA Languedoc (Toulouse)	560801854	105 avenue des Etats-Unis 31200 TOULOUSE
SIA Lorraine (Nancy)	755801636	2 avenue Paul Doumer - BP 57 54502 VANDOEUVRE LES NANCY CEDEX

RAISON SOCIALE	N° SIREN	ADRESSE DU SIEGE SOCIAL
SIA Mulhouse (Mulhouse)	946950557	22 rue de Thann 68200 MULHOUSE
SIA Normandie (Rouen)	550502512	116 avenue du Mont Riboudet 76000 ROUEN
SIA Ouest (Orvault)	854800703	Route de Vannes – Lieudit Le Croisy 44700 ORVAULT CEDEX
SIA Paris Nord (Bondy)	399189539	97 avenue Galliéni 93140 BONDY
SIA Provence (Marseille)	054804307	204 boulevard Michelet 13008 MARSEILLE
SIA Champagne Ardenne (Cormontreuil)	414713636	Boulevard d'Alsace-Lorraine 51350 CORMONTREUIL
SLICA (Etats-Unis)	956509194	26 Boulevard Joliot Curie 69200 VENISSIEUX
CITER SA	318771995	165 bis, rue de Vaugirard 75015 PARIS
Citroën Champs de Mars	562043422	12 rue Fructidor 75017 PARIS
Société Commerciale Citroën (SCC)	348901521	12 rue Fructidor 75017 PARIS
Citroën Argenteuil	428655161	249 avenue d'Argenteuil 92270 BOIS COLOMBES
Citroën Cannes	414672089	205 avenue Francis Tonner 06150 CANNES LA BOCA
Citroën Dunkerque	384646170	715 avenue petite Synthe 59640 DUNKERQUE
Citroën Orléans	433976537	740 rue de Bourges 45160 OLIVET
Citroën Pau	096380076	Route de Tarbes BP 743 BIZANOS 64007 PAU
Diffusion Automobiles SA	399745363	Route de Clermont BP 145 63504 ISSOIRE
La Cité de l'Auto	562881623	5 rue Jean Monnet 10601 LA CHAPELLE SAINT LUC
SA Société Nouvelle Armand Escalier (SNAE)	411731854	BP 119 06602 ANTIBES
SA Prince GGE des Petits Ponts	568201370	153 route de Mitry 93604 AULNAY SOUS BOIS
Garage Magenta Citroën Garches	649801784	4 boulevard du Général de Gaulle 92380 GARCHES
GARNEROT SA	642880041	114 rue Aristide Briand - BP 96 10003 ROMILY SUR SEINE
Citroën Roncq	433972494	147 bis rue de Dronckaert 59223 RONCQ
CENTRAUTO Citroën	698204013	1 avenue Paul Langevin BP 36 95206 SARCELLES CEDEX
Citroën Nancy	433974649	ZI du Franclos - BP 10132 54715 LUDRES