

# ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF AU DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOI FEMININ ET A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

## PREAMBULE

Le Groupe PSA a adopté depuis 15 ans une politique volontariste en faveur de la mixité et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Au regard de son secteur d'activité traditionnellement masculin, le Groupe PSA tient la féminisation de ses métiers et de ses postes clés comme un objectif fondamental de son développement durable et responsable ainsi que de qualité de vie des salarié.e.s au travail. Il s'agit en outre d'atteindre des ressources humaines plus représentatives des clients du Groupe à travers le monde.

Il est nécessaire de conduire dans la durée les actions de fond et de prendre de nouvelles initiatives dans le but d'appliquer de façon continue et vigilante les politiques et règles d'égalité professionnelle et de contribuer à la nécessaire transformation des représentations socioculturelles et des comportements.

Les parties signataires s'engagent à poursuivre la démarche de progrès continu instaurée depuis le premier accord signé le 4 novembre 2003 par l'ensemble des organisations syndicales représentatives et à l'appuyer sur le dialogue social instauré avec les organisations syndicales signataires de l'accord. Dans cet esprit, le présent accord s'inscrit dans le prolongement des cinq accords successifs signés depuis 2003. L'engagement de tous les acteurs, en particulier de la commission centrale de suivi du présent accord ainsi que des commissions égalité professionnelle de chaque site, est un facteur essentiel pour instaurer une dynamique d'amélioration permanente impliquant toute l'entreprise et toutes les personnes.

Cette démarche de progrès continu est reconnue par le « label égalité professionnelle » délivré par AFNOR Certification sur décision d'une commission paritaire rendue sur la base d'un cahier des charges reconnu par les services de l'Etat. Première entreprise française ainsi labellisée en janvier 2005, PSA Automobiles a obtenu le renouvellement de ce label en mars 2008, en mai 2011, en décembre 2014 et en décembre 2017.

Cette démarche s'enrichit des réflexions et initiatives pour développer au sein du Groupe une expérience salarié positive, moderne et basée sur la qualité de vie au travail et le bien-être. En effet, prendre en compte le vécu et les aspirations des femmes qui travaillent dans l'entreprise est un facteur de transformation du Groupe que ce soit en termes de métiers, de façon de travailler ou de relations humaines, ce qui profite à tous les salariés, les femmes comme les hommes.

L'accord d'entreprise signé en 2014 avait structuré une stratégie d'action selon les trois axes suivants :

- La mixité des métiers ;
- Des processus Ressources Humaines garantissant l'égalité professionnelle ;
- L'accès des femmes à tous les niveaux de responsabilité.

L'accord signé en 2017 avait ajouté un quatrième axe :

- Une mobilisation pour instaurer une culture d'entreprise exempte de sexisme.

Au vu des enjeux propres à l'entreprise, son secteur d'activité, ses métiers, les parties signataires ont défini les thèmes d'action à poursuivre ou à développer en structurant le présent accord en 10 chapitres :

1. L'accès à l'emploi fondé sur une politique de féminisation des recrutements
2. L'accès aux postes à responsabilité
3. L'accès à la formation, levier des transformations
4. L'égalité salariale
5. Des conditions de travail adaptées aux salariés des deux sexes
6. La maternité
7. La parentalité : prendre en compte l'exercice des responsabilités parentales par tous les salariés.
8. La lutte contre les stéréotypes et contre le sexisme
9. La prévention des violences faites aux femme visant à sensibiliser les salarié.e.s et à accompagner les victimes.
10. Communication

Il a été convenu ce qui suit :

## CHAPITRE 1 : L'ACCES A L'EMPLOI FONDE SUR UNE POLITIQUE ACTIVE DE FEMINISATION DES RECRUTEMENTS

Les conditions d'accès à l'emploi respectent et promeuvent l'application du principe de non discrimination sous toutes ses formes. Elles concourent, aux différents niveaux de qualification, au développement de la mixité dans les métiers.

Une attention sera apportée à l'accueil et l'intégration du personnel féminin. Il s'agira d'identifier les éventuelles mauvaises pratiques, de les corriger et d'améliorer l'information apportées aux nouvelles venues.

Ces dispositions et règles s'appliquent également pour le recrutement des stagiaires et des étudiants en alternance.

L'entreprise exprime ses exigences en la matière auprès de ses partenaires intermédiaires de l'emploi tels que les cabinets de recrutement ou les entreprises de travail temporaire.

### Article 1-1 : Egalité dans les modes de sélection et de recrutement

Les parties considèrent que les conditions d'accès aux emplois de l'entreprise doivent contribuer au développement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et de la mixité des métiers de l'entreprise.

Une attention particulière continuera d'être portée à l'équilibre des recrutements entre les femmes et les hommes au niveau de l'entreprise, avec l'objectif d'augmenter significativement le taux de féminisation global dans chaque catégorie socioprofessionnelle et métier.

Indicateur : taux de féminisation des recrutements CDI annuels / taux de féminisation des effectifs inscrits. Indicateur détaillé par CSP et par filière.

Objectif : >1

Les dispositions de prévention des discriminations en matière de recrutement sont décrites dans « l'accord relatif à la diversité et à la cohésion sociale dans l'entreprise » et seront incluses dans la négociation sur la qualité de vie au travail. Ils visent à prévenir toute discrimination directe ou indirecte sur la base d'un critère illicite.

Les processus de sélection et de recrutement sont basés sur des critères objectifs et neutres. Ils sont appliqués rigoureusement dans les mêmes conditions pour les femmes et les hommes, en dehors de toute considération fondée sur le sexe, la situation de famille ou l'état de grossesse.

Développer la féminisation des recrutements nécessite des actions de communication et de sensibilisation destinées à développer l'attractivité de nos métiers automobiles. Cela inclut un travail auprès des plus jeunes, ainsi que leurs parents et enseignants, pour que l'orientation scolaire ne soit pas fondée sur des préjugés et des stéréotypes.

### Article 1-2 : Description de postes et offres d'emploi

Les offres d'emploi s'adressent indifféremment aux femmes et aux hommes. Les offres d'emploi et les descriptions de poste ou de fonction, à usage externe ou interne, sont conçues et rédigées de telle manière que les emplois, postes et fonctions concernés soient également accessibles et attractifs pour les femmes et pour les hommes.

Au-delà de la neutralité de la rédaction des offres, une attention sera apportée à l'ensemble de la communication en matière de recrutement afin que la marque du féminin y soit incluse, tant par

l'usage du féminin, la mention des deux genre et l'iconographie (les photographies illustrant les emplois de l'entreprise).

Les offres d'emploi sont non discriminatoires, rédigées de manière non sexuée et elles ne véhiculent aucun stéréotype lié au sexe, à l'âge ou à tout autre critère. Elles présentent objectivement les caractéristiques du poste, les compétences et expériences requises.

L'emploi doit précisément être offert aux deux sexes (par exemple, « moniteur ou monitrice » ou « infirmier H/F » ou être exprimé au moyen de mots épiciènes (par exemple « responsable d'unité »). Une nouvelle information et sensibilisation des recruteurs, HRBP et managers sera réalisée à ce sujet.

### **Article 1-3 : Coopération avec l'Education Nationale et autres organismes éducatifs**

Le partenariat entre le Groupe et l'Education Nationale est formalisé au moyen d'une convention qui prévoient leurs contributions réciproques pour répondre aux besoins des jeunes dans leur orientation et leur formation scolaire et à ceux de l'entreprise. Parmi les objectifs communs poursuivis figure celui de promouvoir les métiers industriels auprès des jeunes, et particulièrement des jeunes filles.

Ce partenariat permet de mettre en œuvre un objectif de mixité des formations initiales et de déconstruction des stéréotypes continuant à peser lourdement sur les choix d'orientation scolaire. Un bilan des actions mises en œuvre sera effectué et communiqué à la commission de suivi de l'accord.

Ces coopérations sont destinées à encourager les jeunes filles et les jeunes femmes à rejoindre des études et des filières techniques et scientifiques liées aux métiers de l'automobile ou non. Elles visent notamment à assurer la promotion des métiers de l'automobile et des formations en alternance (apprentissage, contrats de professionnalisation, ...), et à mettre à disposition des offres de stage.

Dans ce contexte, chaque site du Groupe réalisera régulièrement une action de communication / sensibilisation sur les métiers techniques de l'automobile à destination des jeunes femmes (visite d'usine, rencontre avec enseignants, participation au forum, ...).

Indicateur : taux de féminisation des apprentis accueillis dans l'année.

Objectif :  $\geq 30\%$

Indicateur : taux de féminisation des stagiaires accueillis dans l'année.

Objectif :  $\geq 30\%$

### **Article 1-4 : Contribution des intermédiaires de l'emploi à la mixité de l'emploi**

L'entreprise veille à ce que les cabinets de recrutement externes ou les entreprises de travail temporaire auxquels elle a recours respectent les principes définis au présent article. Dans les critères de sélection des cabinets de recrutement et des entreprises de travail temporaire, l'entreprise attachera la plus grande attention aux garanties offertes par ces derniers (label, certification, ...).

L'entreprise et les entreprises de travail temporaires s'engagent réciproquement à ce que le recrutement et les conditions d'emploi du personnel intérimaire soient exempts de toute forme de discrimination, fondée notamment sur le sexe.

Indicateur : taux de féminisation du personnel intérimaire.

Objectif : = ou  $>$  taux de féminisation du personnel inscrit.

Dans ce cadre, les entreprises de travail temporaire sont encouragées à présenter régulièrement les méthodes de recrutement des agences de travail temporaire au niveau des sites et les actions dont elles prennent l'initiative pour accroître la mixité des candidatures, l'attractivité de ces opportunités d'emploi auprès des femmes et les formations favorisant l'accès à ces emplois.

## CHAPITRE 2 : L'ACCES AUX POSTES A RESPONSABILITE

### Article 2-1 : Accès des femmes aux postes de management et aux postes à responsabilité

Considérant que la présence de femmes aux postes de direction revêt une importance particulière pour entraîner des changements culturels et durables, l'indicateur de féminisation des cadres dirigeants et cadres supérieurs est un indicateur clé du Groupe. Il figure parmi les indicateurs du développement durable du Groupe et de sa responsabilité sociétale. A ce titre cet objectif est défini et animé au plus haut niveau de l'entreprise.

Entre 2009 et 2017 le taux de féminisation des cadres dirigeants et supérieur a progressé de 6% à 14,7%, poursuivant l'objectif d'atteindre 20%, c'est-à-dire égal au taux moyen de féminisation de l'entreprise.

Indicateur : taux de féminisation des cadres dirigeants et cadres supérieurs

Objectif : 20%, soit pas d'écart par rapport à la représentation des femmes dans la population cadres.

Le management des talents applique des critères identiques, neutres et sans représentation masculine ou féminine utilisés pour les femmes et pour les hommes lors des préparations et du déroulement des comités carrière. Ces critères sont fondés exclusivement sur le seul exercice des compétences et de la performance et ne prennent pas en compte les conditions d'âge des salariés ou d'ancienneté dans l'entreprise, conditions qui pourraient pénaliser les femmes ayant connu des maternités.

Pour mettre en œuvre l'objectif d'accroissement du taux de féminisation décrit plus haut, les *talent reviews* (comités carrière) portent attention à la présence suffisante et régulière de femmes dans les viviers et les plans de remplacement grâce à la détection de talents émergents et le développement professionnel par la mobilité fonctionnelle. De nouveaux plans d'action sont envisagés pour un déploiement global afin d'augmenter le vivier de talents féminins. Il s'agit de mettre en œuvre des actions ciblées d'accompagnement individuel pour développer la confiance en soi et affirmer l'ambition et la volonté de prendre des responsabilités.

Les fonctions de Responsables d'Unité (RU) et de moniteurs constituent d'autres fonctions emblématiques au sein de l'entreprise, et plus généralement les fonctions de managers. C'est pourquoi un objectif de progression de leur taux de féminisation est poursuivi. Il s'appuie sur des plans d'action en matière d'identification de viviers, de préparation et d'accompagnement dans l'exercice des responsabilités et de valorisation de *role models* féminins. Des actions complémentaires seront mises en œuvre pour étudier les critères de polyvalence, apporter du soutien aux femmes dans l'accès et le maintien dans ces postes.

Indicateur : taux de féminisation des postes de moniteur.

Objectif : progression vers 14%, soit 4 points au-dessus du taux de féminisation moyen des ouvriers professionnels.

Une attention sera apportée à la féminisation de la filière expertise.

## Article 2-2 : Mixité des filières professionnelles

L'entreprise est structurée en filières de compétences et en métiers. Le constat est que les taux de féminisation sont contrastés selon les filières de l'entreprise. La plupart d'entre elles demeurent très masculines, quatre d'entre elles sur vingt étant masculines à plus de 90%. Seules trois sur vingt ont un bon niveau de mixité (entre 40 et 60% de salariés d'un sexe ou l'autre).

La démarche filières / métiers intègre des objectifs de mixité, d'égalité professionnelle et de féminisation des postes clés.

Sous l'impulsion de l'accord du 26 août 2014, les Comités Filière ont désigné une ambassadrice par filière dans le but de mieux prendre en compte les objectifs de mixité de la filière. Au sein du Comité, elle veille à la promotion de la mixité et l'égalité des parcours professionnels et à l'existence de plans d'action adaptés à sa filière et à ses métiers.

L'Observatoire des Métiers et des Compétences, instance paritaire mise en œuvre dans le cadre de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, intègre les objectifs d'égalité professionnelle. Un suivi par sexe des actions de formation et reconversion Top Compétences est effectué dans le cadre des commissions formation. Il s'agit de faire des reconversions professionnelles des opportunités d'accès à de nouveaux métiers et un moyen de développement de la mixité.

## CHAPITRE 3 : L'ACCES A LA FORMATION, LEVIER DES TRANSFORMATIONS

L'accès des femmes à la formation professionnelle est un élément déterminant pour assurer aux femmes une réelle égalité de traitement dans leur accès à l'emploi et leur évolution professionnelle.

L'entreprise veille à ce que les moyens apportés, tant pour le développement professionnel que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, soient équilibrés dans sa répartition entre les femmes et les hommes. Au niveau de l'entreprise sur la totalité de l'effectif, il est constaté depuis trois ans que la proportion d'hommes ayant suivi au moins une formation est supérieure à la proportion de femmes.

L'offre de formation couvre les besoins de toutes les filières et tous les métiers de l'entreprise, quel que soit leur taux de féminisation.

Le suivi de l'accès des salariées à la formation est systématiquement réalisé lors des réunions des commissions égalité.

Seront abordés en particulier : la part des actions de formation destinée aux femmes au regard du taux de féminisation des effectifs, l'accès aux formations pour développer les compétences, l'organisation des stages de formation au regard des contraintes des personnels féminins, les formations susceptibles d'attirer des salariées dans des métiers traditionnellement masculins.

En outre, un suivi genré du nombre de personnes sans formation depuis 3 ans sera effectué. Au-delà du diagnostic général qu'il permettra, ce nouvel indicateur permettra d'identifier des plans d'action ciblés.

Indicateur : nombre et % de salariés sans formation depuis trois ans comparés femmes/hommes.

Objectif : pas d'écart.

Par la formation, l'entreprise veille ainsi à maintenir les conditions d'une bonne polyvalence permettant l'accès des femmes au plus grand nombre de postes et en particulier à des postes qualifiants.

En cas de restructuration importante ou d'arrêt d'activité affectant un secteur fortement féminisé, une attention particulière est portée aux conditions de reclassement et de reconversion du personnel féminin. Les moyens de formation ou d'aide à la mobilité professionnelle sont mobilisés prioritairement en faveur du personnel concerné, pour lui assurer la réussite de sa reconversion.

Parce que le temps de travail est une cause possible de l'inégalité dans le domaine de la formation et de l'évolution professionnelle, une attention particulière sera portée sur le suivi de l'accès à la formation et des mobilités des salariés à temps partiel.

D'autre part, du fait des difficultés engendrées par une absence au domicile à des horaires inhabituels pour un ou plusieurs jours, les contraintes familiales sont parfois des freins à l'accès à la formation. A ce titre, la Direction privilégiera l'organisation de formations sur site ou en e-learning chaque fois que cela sera possible. L'entreprise mettra tout en œuvre pour respecter un délai minimum de deux semaines pour les convocations aux sessions de formation.

## CHAPITRE 4 : L'EGALITE SALARIALE

### Article 4-1 : Rémunération égale à l'embauche

La rémunération à l'embauche est liée au niveau de formation et d'expérience acquise et au type de responsabilités confiées ; elle ne tient en aucun cas compte du sexe de la personne recrutée. L'entreprise garantit un niveau de classification et un niveau de salaire à l'embauche identiques entre les femmes et les hommes pour l'ensemble des catégories socioprofessionnelles à poste identique et fonction égale.

### Article 4-2 : Garantie de salaire équivalent à même niveau de fonction

Afin d'assurer une équivalence de salaire entre les femmes et les hommes, la comparaison des salaires femmes-hommes fait l'objet d'un examen annuel avec les partenaires sociaux, tant lors de la négociation annuelle sur les salaires que lors de la commission de suivi du présent accord.

Il peut être diagnostiqué des écarts éventuels sur certaines catégories ou population féminine particulière. Dans cette hypothèse, si les écarts ne sont pas justifiés, cet examen conduira à définir des orientations budgétaires sur une catégorie de population qui fera l'objet d'un pilotage spécifique par la Direction des Ressources Humaines.

Indicateur : Salaire de base moyen par sexe, par coefficient et par tranche d'âge

Objectif : pas d'écart à niveau de poste équivalent.

Le temps partiel étant identifié comme une cause potentielle de discrimination en matière de rémunération, une attention particulière sera portée sur le suivi des rémunérations, des promotions des salariés à temps partiel (y compris temps partiel en congé parental).

Les dispositions des accords d'entreprise de PSA Automobiles déjà en vigueur depuis des années ont anticipé celles de la loi du 5 septembre 2018, en ayant établi des indicateurs annuels pertinents relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, servant de base aux bilans salariaux et aux actions mises en œuvre pour les supprimer.

Ainsi l'analyse des écarts de salaire par coefficient, la répartition équilibrée des augmentations individuelles, les mesures applicables au retour du congé maternité de garantie d'augmentation individuelle et d'égalité dans les évolutions promotionnelles sont des mesures déjà appliquées depuis longtemps au sein de l'entreprise. Les indicateurs seront adaptés en fonction des évolutions réglementaires à venir, notamment tendant à prendre en compte l'âge. L'entreprise anticipera la mise en application de la nouvelle législation en communiquant aux organisations syndicales signataires lors de la Commission centrale dès 2019 les nouveaux indicateurs légaux calculés pour l'année 2018.

#### **Article 4-3 : Garantie d'une répartition équilibrée des augmentations individuelles**

Au-delà d'une vision statique des comparaisons salariales femmes-hommes, les parties conviennent de poursuivre un suivi dynamique de l'équivalence de salaire entre les femmes et les hommes.

A cet effet, la répartition des augmentations individuelles est équilibrée au niveau de l'entreprise.

Indicateur : % par sexe de salariés ayant perçu dans l'année une évolution salariale (AI ou K)

Objectif : équilibre du %

Le pilotage de la politique salariale est réalisé pour garantir cet équilibre de la répartition des augmentations salariales et soutenir l'évolution professionnelle des femmes au sein de l'entreprise. Annuellement, à l'occasion de l'application du plan salarial, la Direction des Ressources Humaines donne des orientations aux Directions concernées, aux responsables hiérarchiques et aux HRBP pour mettre en œuvre les obligations légales en matière d'égalité salariale et les engagements du présent accord. Elle met en œuvre les méthodes et outils pour mesurer de façon homogène et neutre l'équilibre de traitement entre les femmes et les hommes. Ainsi, les outils utilisés par les managers et les HRBP pour appliquer le plan salarial comporte un indicateur sexué visible tout au long de la campagne et permet de garantir le respect du présent article. En outre, des outils d'extraction et d'analyse sont mis à disposition des HRBP pour analyser les situations salariales de façon comparée femmes-hommes en préparation des campagnes salariales, en suivi des événements salariaux programmés et en bilan de ces campagnes annuelles.

Toute réclamation individuelle pourra être appréciée au regard de ces outils.

A l'occasion du suivi d'application du présent accord, de même que lors des négociations salariales, les parties s'assurent d'une répartition des augmentations individuelles reflétant l'équilibre entre les femmes et les hommes.

#### **Article 4-4 : Egalité femmes-hommes dans les évolutions promotionnelles**

Les évolutions promotionnelles (changements de coefficient, de catégories professionnelles, accès à un niveau de responsabilité supérieur ...) sont uniquement basées sur les compétences exercées et les résultats obtenus sans tenir compte d'autres caractéristiques, conformément à l'accord d'entreprise sur la diversité et la cohésion sociale. L'application de ce principe doit conduire à assurer une égalité des chances et de traitement au bénéfice des salariées.



En conséquence, PSA Automobiles veille à ce que le flux promotionnel respecte au niveau de l'entreprise, et dans une approche pluriannuelle, la répartition femmes-hommes de la population d'origine. Cette démarche persistera dans le but de poursuivre une meilleure répartition des femmes à tous les niveaux hiérarchiques.

Parmi ces évolutions professionnelles, une attention particulière sera apportée aux changements de catégories : passage d'ouvrier OPU à ouvrier professionnel OP, passage d'ouvrier à TAM et de TAM à Cadre, en s'assurant de la présence de femmes dans les populations éligibles à ces promotions.

#### **Article 4-5 : Mesures pour l'égalité salariale lors de la maternité**

L'attribution d'une augmentation individuelle est décidée en faveur des salariées en congé maternité en considération de la maîtrise de sa fonction et de sa performance au même titre que tout autre salarié. Les orientations de la politique salariale à destination des managers le rappelleront et la fonction RH s'assurera de sa bonne application dans l'année budgétaire.

Une augmentation individuelle correspondant a minima au budget annuel moyen de la population d'appartenance est versée aux salariées ayant eu un congé maternité dans l'année. Au mois de septembre de chaque année sera examinée la situation des femmes ayant eu un départ en congé maternité depuis le mois de septembre de l'année précédente et des compléments d'augmentation individuelle seront effectués, hors les cas où une augmentation individuelle a déjà été versée au cours de cette période. Par conséquent, soit la salariée percevra un événement salarial au titre normal de sa performance, soit elle percevra au retour un complément correspondant au budget annuel moyen de l'année de retour du congé maternité.

Les parties rappellent qu'un complément forfaitaire actualisé annuellement (225 euros : montant 2017) est versé à l'occasion du départ en congé maternité de salariées travaillant en équipe. Ce complément vise à compenser forfaitairement les écarts qui pourraient être constatés entre la rémunération habituelle et la rémunération indemnisée pendant le congé maternité.

## **CHAPITRE 5 : DES CONDITIONS DE TRAVAIL ADAPTEES AUX SALARIES DES DEUX SEXES**

### **Article 5-1 : Féminisation de l'emploi et amélioration des conditions de travail**

L'amélioration des conditions de travail facilite la féminisation de l'emploi. Il s'agit d'alléger les contraintes de postes par un travail en amont sur l'avance de phase et dans les projets, d'améliorer les conditions de travail en vie série et d'associer tous les acteurs (médecins, ergonomes, représentants du personnel...) par des actions transversales. La cible est que chaque poste puisse être tenu par 80 % de la population, quelles que soient leurs caractéristiques.

Les parties signataires réaffirment l'objectif d'accessibilité des postes de travail aux salariés et en particulier au personnel féminin, visant ainsi une égalité de chances à l'emploi. La polyvalence doit être développée dans une finalité d'ergo-rotation. Les parties s'engagent à rechercher les moyens de lever les obstacles à une plus large pratique de l'ergo-rotation.

Les parties conviennent la réalisation de formations et de sensibilisations de l'encadrement sur l'ergonomie et la construction des postes de travail, afin d'appliquer les bonnes pratiques, sans préjugés, permettant d'accueillir des femmes comme des hommes sur les postes de travail.

PSA Automobiles veille à ce que l'environnement de travail soit adapté tant aux hommes qu'aux femmes de l'entreprise. Les tenues de travail et les Equipements de Protection Individuelle (EPI) tiennent compte des différences morphologiques existant entre les hommes et les femmes.

#### **Article 5-2 : Les locaux sociaux**

Un état des lieux sur les conditions de vie au travail du personnel féminin est réalisé dans tous les établissements en lien avec les CHSCT et CSSCT. Celui-ci porte sur les locaux sociaux, les infrastructures et installations dédiées au personnel féminin. Un plan d'amélioration est mis en œuvre, si nécessaire.

#### **Article 5-3 : La conciliation entre la vie personnelle et familiale et la vie professionnelle**

L'équilibre vie professionnelle/vie personnelle est un facteur de qualité de vie au travail. Les dispositions en faveur de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle seront incluses dans la négociation sur la qualité de vie au travail. Elles s'adressent aux femmes comme aux hommes.

PSA Automobiles porte attention à ne pas entretenir des représentations associant les femmes aux obligations familiales. La communication sur ce thème vise à ne pas entretenir des stéréotypes de genre en veillant à destiner les messages indifféremment aux hommes et aux femmes.

Un état des lieux des horaires et des déplacements professionnels ainsi que des solutions et bonnes pratiques pour l'emploi féminin sera réalisé.

Le télétravail a été déployé avec cet état d'esprit dès sa phase pilote en 2012 puis à partir de 2014. Au sein de l'entreprise, le taux d'utilisation du télétravail par les hommes est élevé, ce qui est perçu comme un facteur de succès du dispositif. L'enseignement tiré est que le télétravail profite aux hommes comme aux femmes en contribuant à l'amélioration des conditions de travail, à la réduction du temps passé dans les transports et à l'articulation des temps professionnels et personnels.

Indicateur : Répartition par sexe des salariés en télétravail.

Objectif : veiller à ne pas déséquilibrer les taux selon le sexe et encourager en faveur d'un meilleur équilibre.

#### **Article 5-4 : le travail à temps partiel**

Le travail à temps partiel est un moyen pouvant permettre de concilier vie professionnelle et vie personnelle. L'entreprise s'efforce de développer des aménagements d'horaires individuels et de faciliter l'accès au temps partiel, tant pour les femmes que pour les hommes, afin d'apporter la meilleure réponse aux demandes exprimées par les salariés.

Au terme contractuellement défini pour la durée du temps partiel, le salarié bénéficie d'un retour à temps complet. Les demandes de retour à temps complet, avant le terme initialement prévu, seront examinées et les motifs liés à des changements dans la situation familiale tels que chômage, invalidité, divorce sont pris en compte prioritairement.

Les parties signataires réaffirment que le travail à temps partiel ne saurait être un motif de non obtention de mesures salariales individuelles ou de ralentissement de carrière. La charge de travail et les objectifs annuels sont déterminés de manière proportionnelle à la durée du travail. Aucune mobilité ou évolution professionnelle ne peut être refusée au personnel du seul fait de son travail à temps partiel.

Indicateur : Répartition par sexe des salariés à temps partiel.

Objectif : veiller à ne pas déséquilibrer les taux selon le sexe et encourager en faveur d'un meilleur équilibre.

### **Article 5-5 : Gestion de la mobilité géographique**

En cas de mobilité géographique d'un salarié dont le conjoint travaille dans le Groupe, l'entreprise propose une solution d'emploi similaire à celui-ci, au sein du Groupe PSA Automobiles, dans la zone régionale d'accueil et si possible sur le même site.

En cas de mobilité géographique d'un salarié, dont le conjoint ne travaille pas dans le Groupe, l'entreprise apporte son aide à la recherche d'un emploi dans le bassin régional d'accueil pendant une durée de six mois après le déménagement (contact avec les entreprises, ...).

Dans le but de faciliter la mobilité professionnelle et géographique, le Chèque Emploi Service Universel (C.E.S.U.) est mis en oeuvre, qui facilite la vie des couples lors de l'exercice de la mobilité.

## **CHAPITRE 6 : LA MATERNITE**

### **Article 6-1 : Accompagner les salariées pendant la grossesse**

Dans un objectif d'information et de prévention des risques sur la santé, les médecins du travail informeront les salariées et les hiérarchiques concernés sur les prescriptions à adopter en matière d'adaptation du poste de travail au développement de la grossesse et les mesures dont la salariée peut bénéficier. Des protocoles spécifiques à chaque métier ont fait l'objet de consensus médicaux vis-à-vis des risques. Ils visent à protéger la santé de la future mère, sa santé procréative et les risques vis-à-vis du fœtus.

Les parties soulignent l'importance de recommander aux salariées enceintes de déclarer leur grossesse au plus tôt, pour bénéficier des droits qui y sont liés et dans le but de déclencher l'aménagement du poste ou la recherche d'un nouveau poste à chaque fois que nécessaire. La déclaration de grossesse s'effectue aussi auprès du service social ; un entretien personnalisé avec l'assistante sociale du travail permet à chaque femme enceinte d'être écoutée et informée sur les droits sociaux -légaux et conventionnels-, sur les obligations ainsi que sur les dispositifs internes.

Sur la base des prescriptions du médecin du travail, celui-ci, le Responsable d'Unité (RU) et l'ergonome œuvrent pour aménager un poste de travail, ce dernier se chargeant des aspects techniques de l'aménagement. La typologie des postes accessibles est définie. Des places de parking proches du lieu de travail seront réservées aux femmes enceintes. Une même attention sera apportée aux femmes enceintes durant un contrat de travail temporaire.

Dans le cas où cet aménagement pendant la période de grossesse s'accompagne d'un changement d'horaire de travail, par exemple par l'accès à un horaire de journée ou à un poste administratif, celui-ci s'effectuera sans perte de salaire.

Le télétravail, parce qu'il peut permettre d'éviter de la fatigue et du stress liés au déplacement professionnel, est une mesure d'aménagement et d'accompagnement de la salariée enceinte lorsque le poste le permet.

Parce qu'il est important d'informer correctement l'environnement professionnel de la salariée enceinte, particulièrement les hommes, un guide « Accompagner les futurs et nouveaux parents » est également transmis par l'assistante sociale du travail au manager de la femme enceinte. Ce guide est conçu pour informer les managers sur les droits et obligations des salariés durant les périodes avant et après naissance et précise également les règles relatives aux congés de parentalité (congé de naissance, congé d'adoption, congé paternité, congé parental...).

### **Article 6-2 : Congé maternité**

Les parties rappellent que le congé maternité est considéré comme du temps de travail effectif notamment pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la répartition de l'intéressement et de la participation, le calcul des congés payés, du treizième mois et des primes.

Par ailleurs, l'entreprise s'engage à ce qu'en matière d'évolution professionnelle, le congé de maternité ou le congé parental soient sans incidence sur le déroulement de carrière et la trajectoire professionnelle.

En matière d'information, un livret maternité, réalisé à l'initiative du service social et mis à jour régulièrement, rappelant notamment les droits des salariées pendant la grossesse et au moment de la reprise de l'activité professionnelle, est remis aux futures mères. Il est ainsi précisé qu'à compter du début du 3<sup>ème</sup> mois de grossesse, la salariée bénéficie d'une réduction d'horaire d'une heure par jour sans réduction de salaire, cumulable dans la limite de deux heures et demie par semaine.

Concernant le suivi de la femme enceinte, des contacts réguliers seront établis entre la salariée et le médecin du travail. Une visite médicale sera également organisée au moment de la déclaration de grossesse.

Par ailleurs, la salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et de la suite de l'accouchement. Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi qu'au regard des droits légaux ou conventionnels que la salariée tient du fait de son ancienneté dans l'entreprise.

Les services sociaux relaient l'information auprès de salariés de l'attribution de Chèque Emploi Service Universel (C.E.S.U) maternité par les caisses de prévoyance aux salariées et conjoints de salariées en congé maternité.

### **Article 6-3 : Concilier travail et allaitement**

La reprise du travail à l'issue du congé maternité peut être conciliée avec des objectifs de santé publique. Les bénéfices de l'allaitement sur la santé sont largement étayés. L'entreprise et ses services médicaux et sociaux en feront la promotion. Il s'agit d'informer et conseiller les salariées mamans et de faciliter la reprise du travail en l'absence de sevrage et en continuant d'allaiter.

Certaines mères préfèrent que leur enfant ne reçoive que du lait maternel pendant les premiers six mois de l'enfant, comme le préconise l'Organisation Mondiale de la Santé, et souhaitent pouvoir tirer leur lait. Cette pratique est possible dans tous les établissements de PSA Automobiles. Une information est donnée pour le pratiquer dans les bonnes conditions d'hygiène et de confort.

Un local approprié à l'allaitement existe dans chaque établissement. Les salariées concernées doivent s'adresser au service médical.

## CHAPITRE 7 : LA PRISE EN COMPTE DE LA PARENTALITE DANS L'ENTREPRISE

### Article 7-1 : Prendre en compte l'exercice des responsabilités parentales par tous les salariés.

PSA Automobiles a signé la Charte de la Parentalité en Entreprise il y a dix ans. Dans cette période l'entreprise y a fait régulièrement référence. L'entreprise renouvelle son adhésion aux engagements de cette Charte pour :

- faire évoluer les représentations liées à la parentalité dans l'entreprise,
- créer un environnement favorable aux salariés-parents, en particulier pour les femmes enceintes,
- respecter le principe de non-discrimination dans l'évolution professionnelle des salariés-parents.

Un guide « Accompagner les futurs et nouveaux parents » a concrétisé dès 2009 cet engagement. Il était destiné à aider les managers à appliquer les dispositions relatives à la naissance ou l'adoption d'un enfant en faveur des salariés-parents. Il est mis à jour. Il est désormais largement mis à disposition sur Live'In PSA.

Des événements sont et seront organisés afin de valoriser le rôle des salariés parents (journée des familles, family day, visite en famille...).

Un partenariat existe entre PSA Automobiles et la FEPEM, la Fédération des Particuliers Employeurs de France, depuis 2012. Son objectif est d'accompagner les collaborateurs du Groupe qui sont déjà particuliers-employeurs ou qui sont susceptibles de le devenir, en termes d'information, d'expertise, de conseils et d'outils pratiques, afin qu'ils puissent satisfaire au mieux leurs besoins, en assumant sereinement leur rôle d'employeur et la relation professionnelle avec leur salarié. Un espace internet dédié a été créé à cet effet. Environ 1000 salariés sont membres utilisateurs de la plateforme.

### Article 7-2 : Congé de paternité

L'entreprise favorise l'information et la prise du congé de paternité étant entendu que celui-ci contribue à l'implication des pères à la naissance et l'arrivée au foyer d'un nouvel enfant et à un meilleur partage des tâches familiales.

Afin d'offrir aux pères de meilleures conditions pour la prise du congé de paternité, une indemnité complémentaire est versée d'un montant qui équivaut à 2 fois le montant d'une indemnité journalière versée par la Sécurité Sociale. L'article 1 de l'accord d'entreprise du 14 mars 2006 précisant cette disposition est donc modifiée en ce sens.

### Article 7-3 : Congé parental d'éducation

Les parties conviennent que l'égalité professionnelle dans l'entreprise ne pourra progresser que si la parentalité est mieux partagée entre les femmes et les hommes. Il s'agit d'informer et sensibiliser en vue que les hommes prennent également les différents types de congés liés à l'enfant : congé parental d'éducation, congé adoption, congé de paternité, congé enfant malade, congé hospitalisation d'un enfant, congé de présence parentale, congé de soutien familial. L'entreprise sera attentive à ce que les informations données à ce sujet concernent également les femmes et les hommes.

Les parties soulignent l'importance de favoriser la reprise du travail à l'issue du congé parental d'éducation. A cette fin, une attention sera apportée pour gérer avec une bonne anticipation la fin des avenants de congé ou de travail à temps partiel, leur renouvellement ou la reprise du travail à temps plein.

#### **Article 7-4 : Entretiens à l'occasion des congés liés à l'enfant**

Avant un départ en congé lié à l'enfant (congé maternité, congé adoption, congé parental d'éducation), chaque salarié est reçu en entretien avec son hiérarchique. Cet entretien est réalisé également pour les femmes comme pour les hommes. Pendant le congé, la personne reste destinataire des informations générales adressées aux salariés. A son retour, le salarié est reçu en entretien par sa hiérarchie. A la demande du salarié, l'entretien peut être réalisé avant la reprise du travail.

Il est rappelé l'intérêt de ces entretiens. En permettant d'anticiper le départ en congé, il a pour objet :

- De prendre en considération les changements dans la situation personnelle et les souhaits,
- De prendre les mesures qui peuvent être nécessaires pour adapter le travail avant le départ et assurer le remplacement,
- De favoriser la reprise du travail.

Au retour de la personne, il permet de donner des informations et les moyens d'une bonne réintégration dans le poste et l'équipe. Le salarié peut bénéficier d'une formation de mise à niveau, si nécessaire. Les objectifs annuels de la salariée sont révisés afin de les adapter au temps de travail. La Part Variable Groupe des salariées éligibles est calculée en assimilant la période d'absence pour congé maternité à du temps de travail.

Cet entretien doit être proposé de façon systématique.

#### **Article 7-5 : les aidants familiaux**

L'entreprise favorise l'information et l'utilisation des mesures destinées aux salariés dans l'accomplissement de leurs responsabilités familiales en s'occupant d'un parent ou d'un proche, en particulier le congé pour évènement exceptionnel ainsi que le congé de présence parentale et le congé de proche aidant. Le service social du travail apporte un soutien. Des mesures d'action sociale peuvent être mises en œuvre dans le cadre du régime de prévoyance à destination de salariés aidants familiaux en difficulté.

De nouvelles dispositions de soutien des salariés aidant un membre de leur famille malade ou dépendant, enfant, conjoint ou ascendant, pourront être adoptées dans le cadre de la négociation sur la qualité de vie au travail. Elles s'adresseraient aux femmes comme aux hommes, selon un principe d'égalité de traitement et de partage des tâches parentales.

## CHAPITRE 8 : LA LUTTE CONTRE LES STEREOTYPES ET CONTRE LE SEXISME

### Article 8-1 : Action de sensibilisation - formation

Les stéréotypes ont une place centrale dans les phénomènes de discrimination et d'autocensure. Les signataires souhaitent que chacun puisse prendre conscience de ces stéréotypes et soit en mesure de les déconstruire. Il s'agit, pour les hommes comme pour les femmes, d'avoir des représentations plus positives et de contribuer de ce fait à la coopération et la communication entre les femmes et les hommes, gage d'une meilleure qualité de vie au travail et d'une meilleure performance de l'entreprise.

En sensibilisant sur le phénomène des stéréotypes et sur les biais de jugement qu'ils entraînent il est possible de changer les mentalités et les pratiques. Un « Guide de déconstruction des stéréotypes » sera diffusé pour appuyer cette démarche. Au-delà de la diffusion de ce guide, un plan plus large de communication, de sensibilisation et de formation sera élaboré.

### Article 8-2 : Non tolérance des agissements sexistes

Les agissements sexistes sur le lieu de travail ont des répercussions directes sur le bien-être au travail, sur le sentiment de confiance, sur les relations entre les femmes et les hommes de l'entreprise et donc également sur la performance collective.

L'entreprise sensibilise largement pour lutter contre les réactions de déni et pour expliquer clairement les répercussions du sexisme : perte du sentiment de confiance et de légitimité, autocensure, comportement de retrait ou d'évitement, souffrance morale, impact sur la santé mentale.

Cette communication de l'entreprise vise à mettre en œuvre les sanctions prévues par la loi. Elle a également une action préventive contre la survenance d'agissements sexistes.

L'entreprise entend lutter contre le sexisme par la vigilance, la prise en charge des victimes et le traitement des situations sexistes. Signaler un agissement sexiste permet de prendre en charge la victime, de procéder à une enquête interne et de prendre les mesures nécessaires pour prévenir et faire cesser ces agissements. Les salariés victimes ou témoins d'un agissement sexistes sont encouragés à le signaler selon leur choix à leur responsable hiérarchique, le service RH (HRBP), le service médical du travail, le service social du travail, un représentant du personnel, le ou la référent.e Egalité-Diversité de son établissement. La messagerie [diversite@mpsa.com](mailto:diversite@mpsa.com) est un moyen complémentaire qui permet de signaler de façon confidentielle un agissement sexiste.

Une nouvelle communication sera élaborée au sujet de ce dispositif d'alerte avec les objectifs suivants : faire mieux connaître la diversité des cas d'utilisation de ce dispositif, l'utiliser pour des alertes immédiates ne nécessitant pas un temps de réponse long, informer sur la protection due au lanceur d'alerte.

## CHAPITRE 9 : LA PREVENTION DES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

### Article 9-1 : Accompagner les salariés victimes de violences conjugales

Parce que l'entreprise fonde son développement sur les principes d'action et de comportement socialement responsables, elle doit être attentive au phénomène social complexe qu'est la violence conjugale.

Considérant que l'entreprise constitue un lieu privilégié pour sensibiliser la Société au problème des violences conjugales, le Groupe s'engage à :

- Relayer auprès des salariés les campagnes nationales de prévention et de lutte contre les violences conjugales,
- Sensibiliser et former les professionnels des services RH, des services sociaux et médicaux de l'entreprise aux situations de violences conjugales,
- Accueillir, écouter et orienter les victimes de violences conjugales.

Depuis 2009, les différents sites du Groupe ont organisé des animations / sensibilisation sur le sujet (campagne d'affichage, rappels des numéros d'urgence, réunions d'information, distribution de plaquettes, formation à destination des acteurs RH, diffusion de court-métrage à visée préventive et pédagogique, sensibilisation des assistantes sociales, ...).

Ainsi l'entreprise participe à une meilleure information et sensibilisation à la lutte contre les violences faites aux femmes ou aux hommes. Une sensibilisation complémentaire sera élaborée, avec l'aide d'associations expérimentées dans ce domaine, sur les mécanismes de la violence et sur la prise en charge d'auteurs de violences conjugales et familiales.

De plus, dès lors qu'elle apprend qu'un membre du personnel est victime de violences conjugales, le service compétent (assistante sociale) veille en toute discrétion à lui prêter soutien et collaboration, et à l'informer sur la législation en vigueur relative notamment à sa protection.

### Article 9-2 : Prévention, sanction et protection pour un environnement de travail exempt de violence

Le harcèlement sexuel constitue une forme de violence particulièrement injustifiable que le Groupe PSA ne tolère en aucune façon. Ses manifestations sur le lieu de travail doivent entraîner une protection des victimes et une sanction des auteurs.

L'entreprise déploie auprès de l'ensemble des salariés une communication et une sensibilisation de prévention des violences sexistes et sexuelles et d'aide aux victimes. Un guide « Lutter contre les violences faites aux femmes » est diffusé, structuré en trois parties : être informé, être vigilant, aider les victimes.

JAM  
 CV  
 PN  
 FD  
 ANV



## CHAPITRE 10 : COMMUNICATION

### Article 10-1 : Communication sur l'accord

Pour assurer la promotion et la progression des principes de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes auprès de tous les salariés, le présent accord et les mesures qu'il prévoit font l'objet d'une large diffusion.

Une rubrique exclusivement dédiée à l'égalité professionnelle femmes-hommes a été créée sur Live'In PSA.

Chaque site informera également en interne et en externe sur les nouvelles dispositions du présent accord en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes afin d'encourager toutes les parties prenantes à les mettre en œuvre.

Une communication « Les chiffres clés de l'égalité professionnelle au sein de PSA Automobiles » sera réalisée et diffusée sur une base annuelle. Elle visera à mieux faire connaître les données factuelles de l'entreprise les enjeux d'égalité et participera à une meilleure compréhension des engagements et plans d'action à mettre en œuvre.

### Article 10-2 : Communication non stéréotypée et non sexiste

PSA Automobiles s'engage à promouvoir les recommandations adoptées dès 2008 par le Conseil de l'Europe visant « l'élimination du sexisme dans le langage et la promotion d'un langage reflétant le principe d'égalité entre les femmes et les hommes ».

Adopter une communication inclusive contribue à accompagner les changements culturels et sociétaux pour davantage d'égalité tout en transmettant des messages avec plus d'efficacité à tous les publics dans leur diversité. En effet, pouvoir s'identifier dans le message et se sentir représenté sont des conditions d'une communication efficace.

Un « Guide pour une communication inclusive : adopter un langage non stéréotypé et non sexiste » a été élaboré, présenté à la Direction de la Communication qui l'a diffusé aux professionnels de la filière communication. Il a également été présenté à la Commission centrale de suivi de l'accord égalité professionnelle. Ce guide comporte des recommandations qui concernent la syntaxe et l'iconographie.

## CHAPITRE 11 : DISPOSITIONS FINALES

### Article 11-1 : Commission centrale de suivi de l'accord d'entreprise

La Direction et les organisations syndicales signataires se rencontrent annuellement au sein d'une commission de suivi de l'accord. A cette occasion, ils s'assurent de la bonne application de l'accord par l'appréciation des progrès réalisés selon les axes définis par le présent texte.

Cette commission est composée de trois représentants par organisation syndicale signataire du présent accord.

La Commission est réunie préalablement à la consultation annuelle du CCE ou CSEC sur la politique sociale de l'entreprise. A cet effet, elle reçoit communication des données comparées femmes/hommes communiqués au CCE ou CSEC en vue de cette consultation.

**Article 11-2 : Commissions égalité femmes-hommes au sein des établissements**

Une commission égalité femmes-hommes existe au sein de chaque établissement. Elle se réunit au moins deux fois par an. Elle a en charge, en complément des dispositions réglementaires, le suivi de l'application locale du présent accord.

Celle-ci est constituée de deux membres par organisation syndicale signataire de l'accord et représentée dans l'établissement et de trois membres pour les sites ayant plus de 3.500 salariés en CDI.

Elle reçoit les données comparées femmes/hommes relatives à l'établissement. En outre, elle reçoit communication d'une évaluation du suivi d'application du présent accord. Cette démarche permet d'évaluer les progrès réalisés en comparaison avec le rapport établi l'année précédente et d'identifier les points d'amélioration et de nouvelles stratégies d'action. Avant la réunion de la Commission, les membres seront destinataires de l'évaluation et des projets de plans d'action renseignés par la Direction et seront invités à donner leur avis.

Cette commission rend compte, une fois par an, au Comité d'Etablissement ou CSE.

**Article 11-3 : Date d'application et durée de l'accord**

Cet accord prend effet à sa date de signature pour une durée déterminée de trois années

Au terme de cette période, les parties se retrouveront sur la base d'un bilan d'application, afin de convenir d'un éventuel nouvel accord.

**Article 11-4 : Dépôt**

PSA Automobiles SA procédera aux formalités de dépôt, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-4 du Code du travail.

JPM PM 97  
CV FD  
ASW

**ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF AU DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOI FEMININ ET A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

Pour la Direction de PSA AUTOMOBILES SA

Xavier CHEREAU  
Directeur des Ressources Humaines et de la Transformation



Pour les Organisations Syndicales

CFDT



Madame Christine VIRASSAMY

CGT



Monsieur Jean-Pierre MERCIER

CFE-CGC



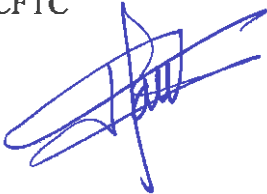
Monsieur Anh-Quan NGUYEN

FO



Monsieur Patrick MICHEL

CFTC



Monsieur Franck DON

GSEA



Monsieur Serge MAFFI

Fait à Poissy, le 26/02/2019