

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

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

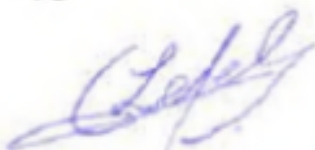
Pour la Direction de PSA AUTOMOBILES SA



Xavier CHEREAU
Directeur des Ressources Humaines et de la Transformation

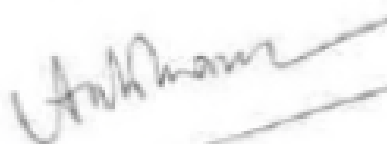
Pour les Organisations Syndicales

FO



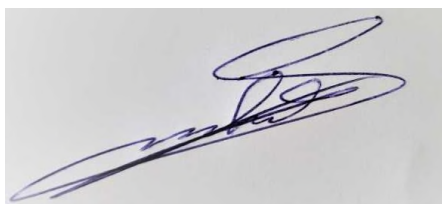
Monsieur Olivier LEFEBVRE

CFE-CGC



Monsieur Anh-Quan NGUYEN

CGT



Monsieur IMHOFF

CFTC



Monsieur Franck DON

CFDT



Madame Christine VIRASSAMY

Fait à Poissy, le 31 mai 2022

PREAMBULE

La politique mise en œuvre par PSA Automobiles SA en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes repose sur un engagement fort de la Direction de l'entreprise. Ainsi, le code de conduite de Stellantis précise : *"nous nous engageons [...] à maintenir un environnement de travail équitable pour tous, exempt de tout favoritisme, violence, harcèlement ou autre forme de discrimination, y compris fondée sur l'âge, la race, le sexe, l'orientation sexuelle ou la religion"*.

La Direction déploie une politique volontariste en faveur de la mixité et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour une meilleure qualité de vie des salariés au travail, et agit conformément aux objectifs de Responsabilité Sociale d'Entreprise (RSE).

Pour ce faire, les parties ont convenu de conduire dans la durée les actions de fond et de continuer à enrichir la dynamique avec de nouvelles initiatives. L'ambition est de faire appliquer les principes d'égalité professionnelle de manière permanente et sans relâche pour accompagner la nécessaire transformation des comportements et des représentations socioculturelles.

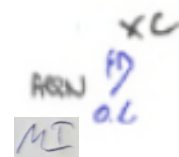
Ainsi, le présent accord s'inscrit dans une démarche de progrès continu initiée par le premier texte en date du 4 novembre 2003 et prolongée depuis, par la signature de six accords successifs. L'engagement de tous les acteurs, en particulier de la commission égalité professionnelle du CSEC ainsi que des commissions égalité professionnelle de chaque établissement, est un facteur essentiel pour instaurer une dynamique d'amélioration permanente impliquant toute l'entreprise et toutes les personnes.

Cette démarche s'enrichit des réflexions et initiatives développées par les établissements. Ainsi, les femmes et les hommes de l'entreprise sont associés à la démarche pour contribuer à l'égalité professionnelle, gage d'une meilleure qualité de vie au travail et d'une meilleure performance de l'entreprise.

En 2019, les parties signataires ont défini les thèmes d'action à poursuivre ou à développer en structurant la démarche en 10 chapitres qui sont repris dans le présent accord :

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
10. la communication

Au terme des réunions de négociation du 20 janvier et du 3 février 2022, il a été convenu ce qui suit :

Handwritten initials in blue ink: 'RC' at the top right, 'RN' and 'MI' in the middle, and 'al' at the bottom right. A grey rectangular stamp with the letters 'MI' is located at the bottom left of this area.

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

Au niveau des recrutements, l'engagement de l'entreprise pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes se traduit par le respect du principe de non-discrimination à l'embauche et par le renforcement de la mixité des emplois.

Ce principe s'applique à l'ensemble des recrutements y compris celui des stagiaires et des alternants. De même, 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 temporaires.

Cependant, et encore aujourd'hui, le secteur de l'automobile est composé majoritairement de salariés masculins. L'entreprise souhaite poursuivre son engagement dans la féminisation des postes, et c'est pourquoi une attention toute particulière sera portée à l'accueil et l'intégration des femmes au sein de l'entreprise.

Pour ce faire, des actions de sensibilisation et d'information sur les enjeux de l'égalité professionnelle restent nécessaires.

Article 1-1 : L'égalité, comme principe fondateur du recrutement

La mixité femmes-hommes permet de mêler des profils aux expériences professionnelles très variées et garantit une diversification des compétences. Parce qu'elle permet d'associer des talents variés, elle est un moteur de créativité et d'innovation. Cette diversification est donc un facteur essentiel de compétitivité et de performance.

En ce sens, 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.

Indicateur : taux de féminisation des recrutements CDI annuels / taux de féminisation des effectifs inscrits (CDI-CDD)

Objectif : taux supérieur à 1

Pour atteindre cet objectif, l'entreprise veille à ce que les processus de sélection et de recrutement soient basés sur des critères objectifs, neutres et dépourvus de toute discrimination. En effet, 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.

Ainsi, lutter contre les discriminations de genre à l'embauche, c'est à la fois respecter le cadre législatif mais aussi œuvrer contre les préjugés et les stéréotypes qui s'expriment parfois de manière non intentionnelle. Afin de dépasser cette réalité, une formation comprenant la lutte contre les discriminations de genre lors des recrutements sera mise à disposition de l'ensemble des managers qui souhaitent recruter ou mettre en œuvre une mobilité interne.

Si le processus de recrutement constitue une étape majeure, la rédaction des offres d'emplois doit aussi respecter la politique d'égalité professionnelle.

Article 1-2 : Des offres d'emplois attractives pour tous

L'offre d'emploi est un outil de communication interne et externe de la politique d'égalité professionnelle. Elle respecte le principe de non-discrimination en ne contenant aucune référence sexuée par rapport au poste annoncé et aux candidats. En ce sens, l'offre d'emploi ne véhicule aucun stéréotype lié au sexe, à l'âge ou à tout autre critère. Elle présente objectivement les

caractéristiques du poste, les compétences et expériences requises. A cet effet, l'usage de l'écriture inclusive sera recommandé pour la rédaction des titres des offres d'emploi.

Au sein de l'Entreprise, les descriptions de poste ou de fonction dans les offres d'emplois sont donc conçues et rédigées de telle manière à ce que les emplois, postes et fonctions concernés soient accessibles et attractifs autant pour les femmes que pour les hommes (par exemple, « opérateur / opératrice F/H ») ou par le moyen de mots épiphénétiques (par exemple « responsable d'unité F/H »).

Afin de s'assurer de la bonne application de ces dispositifs, « un guide de construction des offres d'emplois » est remis aux managers qui souhaitent recruter ou effectuer une mobilité.

Article 1-3 : Une coopération avec les établissements de formation pour accompagner la féminisation dans le secteur automobile

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.

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.

Les sites poursuivront les actions de communication / sensibilisation sur les métiers techniques de l'automobile à destination des jeunes femmes (visite d'usine, rencontre avec enseignants, participation au forum, ...).

Par ailleurs, une attention particulière continuera d'être portée au recrutement des jeunes femmes en formation au sein de l'entreprise.

Indicateur : taux de féminisation des apprentis et stagiaires accueillis dans l'année
Objectif : taux supérieur ou égal à 30%

Portés par cette envie de contribuer concrètement à la sensibilisation des jeunes générations, les membres des commissions locales impulseront – avec le support de la fonction RH locales – la mise en place des visites d'usine, accessibles à partir de la 3^{ème}. Ces rencontres permettront aux jeunes, et tout particulièrement aux jeunes femmes, de découvrir les métiers de l'industrie automobile.

Les conditions pratiques de ces visites et notamment celles relatives à l'encadrement des jeunes visiteurs par les membres de la commission seront précisées dans les sites à l'occasion d'une réunion de la commission égalité professionnelle.

Un bilan des actions mises en œuvre sera effectué et communiqué à la commission de suivi de l'accord.

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 : égal ou supérieur au 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 prises à leur 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.

Article 1-5 : Valoriser nos « talents féminins »

Bien qu'il soit encore très masculin, l'univers de l'automobile tend progressivement à évoluer et l'entreprise poursuit sa volonté d'être moteur de la féminisation de ses métiers.

Aujourd'hui, une communication efficace ne peut plus se passer des réseaux sociaux. Afin d'attirer davantage de talents féminins au sein de l'entreprise, des profils de salariées Stellantis seront régulièrement postés sur ces médias sociaux. Ces témoignages rendront compte de l'engagement de l'entreprise dans la réussite et l'accomplissement des femmes dans leur carrière. L'objectif est de pouvoir susciter intérêt et appétence auprès des femmes désireuses d'évoluer dans le monde de l'automobile et en particulier chez Stellantis.

Par ailleurs, s'ajoute à cette initiative, le nouveau réseau mondial dédié à la promotion des femmes dans l'entreprise intitulé « Women of Stellantis » dont les membres jouent non seulement un rôle essentiel en faveur de la promotion de l'égalité femmes-hommes, mais se soutiennent aussi mutuellement, au travers d'opportunités dans les domaines de la carrière professionnelle, des affaires et du commerce.

MI XC
ANW FD
06

CHAPITRE 2 : L'ACCES AUX POSTES A RESPONSABILITE

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

Dans une ambition d'accélérer l'égalité économique et professionnelle des femmes et des hommes, la loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 prévoit une plus grande représentation des femmes parmi les cadres dirigeants et instances dirigeantes. A compter du 1er mars 2026, les entreprises d'au moins 1 000 salariés devront atteindre une proportion minimale de 30% de personnes de chaque sexe parmi les cadres dirigeants et les cadres membres des instances dirigeantes, puis de 40% au 1er mars 2029.

Depuis plusieurs années, l'entreprise considère que la présence de femmes aux postes de direction revêt une importance particulière pour entraîner des changements culturels et durables, la féminisation des postes à responsabilité est suivie depuis plusieurs années et pilotée au plus haut niveau de l'entreprise. En 2020, le taux de féminisation des cadres dirigeants (Senior Vice President) était de 22%.

Indicateur : taux de féminisation des cadres-dirigeants (SVP)

Objectif : poursuivre un objectif de 30% d'ici 2026 et de 40% d'ici 2029

Article 2-2 : un indicateur de féminisation des fonctions d'encadrement

Indicateur : taux de féminisation des Team Leaders et des Supervisors

Indicateur : taux de féminisation de la fonction manager

Objectif : taux de féminisation des fonctions d'encadrement au moins équivalent au taux de féminisation de la population inscrite

Article 2-3 : Mixité des filières professionnelles

Afin de poursuivre dans cette dynamique et de continuer à féminiser l'ensemble des filières, une attention sera portée à la féminisation de chacune des filières, et notamment de celles dont le taux de féminisation reste faible. Dans des contextes de transformation, où nous devons accompagner des reconversions, réaliser des recrutements pour des nouveaux métiers méconnus jusqu'alors dans l'automobile, nous veillerons à ce que les filières poursuivent l'objectif d'un taux de féminisation au moins équivalent au taux de féminisation de la population inscrite.

Indicateur : taux de féminisation de chacune des filières

Objectif : taux de féminisation au moins équivalent au taux de féminisation de la population inscrite

Article 2-4 : Susciter des vocations au sein de l'entreprise

Pour mettre en œuvre l'objectif d'accroissement du taux de féminisation décrit plus haut, il s'agit d'attirer et de susciter des vocations. De nombreuses femmes ont des parcours diversifiés au sein de l'entreprise. Ces femmes sont une source d'inspiration pour des salariées, qui souhaitent aussi évoluer dans le secteur de l'automobile. C'est dans cette perspective qu'une nouvelle rubrique sera disponible sur l'intranet. Cette page sera dédiée à des témoignages de femmes qui acceptent de raconter leur parcours et leur expérience professionnelle au sein de Stellantis.

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.

Le suivi de l'accès des salariées à la formation est réalisé lors de la commission du CSEC/CSE égalité professionnelle et dans le cadre de la politique sociale.

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. Les reconversions associées aux grandes transformations des métiers devront suivre la même règle. Ces parcours doivent être accessibles et permettre d'attirer des salariées dans des métiers traditionnellement masculins. Il s'agit de faire des reconversions professionnelles des opportunités d'accès à de nouveaux métiers et un moyen de développement de la mixité.

Indicateur : nombre de parcours Top compétences femmes/hommes

Objectif : taux de féminisation des parcours Top Compétences au moins équivalent au taux de féminisation de la population inscrite

Nous poursuivons le suivi par genre du nombre de personnes sans formation depuis 3 ans. Au-delà du diagnostic général, cet indicateur permet de veiller à l'accessibilité à la formation à tous.

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

Objectif : caractériser les écarts avant le bilan obligatoire tous les 6 ans.

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 : Un indicateur unique de suivi de l'égalité salariale

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 détaillé avec les partenaires sociaux, au moment de la négociation annuelle sur les salaires, lors de la consultation annuelle ou triennale sur la politique sociale et lors de la commission CSEC/CSE Egalité professionnelle.

De même, chaque année, l'entreprise veille à communiquer la note globale de l'index égalité femmes/hommes, ainsi que la note obtenue à chacun des indicateurs le composant. Celui-ci est composé de 5 indicateurs :

- écart de rémunération entre les hommes et les femmes
- écart de taux d'augmentations individuelles de salaire entre les hommes et les femmes – hors promotion
- écart de taux de promotion entre les femmes et les hommes
- pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une AI dans l'année de leur retour de congé maternité
- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations

Chaque indicateur est décrit et détaillé dans l'ANNEXE 1 de cet accord : Index égalité salariale.

Ainsi, avec l'Index, on s'assure de poursuivre un suivi dynamique de l'équivalence de salaire entre les femmes et les hommes. L'Index permet de diagnostiquer des écarts éventuels. Dans cette hypothèse, cet examen conduira à définir les actions nécessaires sur une catégorie de population qui fera l'objet d'un pilotage spécifique par la Direction des Ressources Humaines.

Ces indicateurs feront l'objet d'une présentation détaillée en commission du CSEC/CSE Egalité professionnelle et compléteront les données mises à disposition des organisations syndicales à l'occasion des NAO (bilan salarial) et des éléments communiqués dans la situation comparée femmes/hommes de chaque établissement et au niveau de PSA Automobiles SA.

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 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.

Le télétravail est largement déployé dans l'entreprise dans le cadre de l'avenant à l'accord Motivation et Bien Etre signé en avril 2021. Il est accessible suivant l'éligibilité du métier à ce type d'organisation alternant travail à domicile et travail sur site. Compte tenu de cet accès large aux nouveaux modes de travail au sein de l'entreprise, le taux d'utilisation du télétravail suivant le genre doit être à l'image du taux de féminisation du personnel inscrit. L'équilibre de l'accès au télétravail pour les femmes et les hommes de l'entreprise contribue 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 : taux de féminisation au moins équivalent au taux de féminisation de la population inscrite

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. Le temps partiel est une modalité offerte à tous et ne doit en aucun cas faire l'objet d'une communication portant discrimination. Les managers veilleront au respect du principe de temps partiel choisi et accompagneront les collaborateurs demandeurs de ce type d'aménagement permettant d'adapter les temps de vie professionnelle et vie personnelle.

Le temps partiel étant identifié comme une cause potentielle de discrimination en matière de rémunération, une attention particulière sera portée aux salariés à temps partiels lors de la campagne de rémunération. 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, 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 à Stellantis, 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, ...).

CHAPITRE 6 : LA MATERNITE

Article 6-1 : Accompagner les salariées pendant la grossesse

L'entreprise s'engage à aider la salariée au cours de cette période

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 :

La déclaration de grossesse s'effectue généralement auprès du service social du travail ; un entretien personnalisé avec le service social 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. Cet entretien est l'occasion, pour le service social travail, de remettre à la salariée un livret maternité. Régulièrement mis à jour, il informe la salariée sur ses droits pendant la grossesse, au moment de l'accouchement et lors de la reprise de l'activité professionnelle.

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

Des aménagements du lieu de travail :

Une fois la déclaration effectuée, dans un objectif 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 et visent à protéger la santé de la future mère, sa santé procréative et les risques vis-à-vis du fœtus.

C'est l'ergonome qui œuvre pour aménager à la salariée un poste de travail se chargeant ainsi des aspects techniques (la typologie des postes accessibles est définie).

Par ailleurs, afin de limiter leurs déplacements, des places de parking proches du lieu de travail sont réservées aux femmes enceintes.

Les responsables hiérarchiques veilleront à proposer le télétravail comme une mesure d'aménagement et d'accompagnement lorsque le poste le permet. En effet, cette méthode de travail peut avoir des « effets bénéfiques » auprès de la salariée enceinte qui accumulera moins de fatigue et de stress liées au déplacement professionnel.

A compter du début du 3^{ème} 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.

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.

Afin que les dispositifs légaux et conventionnels soient respectés, il est primordial d'informer correctement l'environnement professionnel de la salariée enceinte, particulièrement les hommes. C'est pourquoi, l'entreprise réaffirme son engagement de mettre à disposition, un guide «

Accompagner les futurs et nouveaux parents ». Ce guide, qui est délivré par le service social du travail ou accessible sur l'intranet, est conçu pour informer les salariés mais aussi 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

L'entreprise garantit aux femmes enceintes le droit aux congés maternité.

En ce sens, 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.

Un complément forfaitaire 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. Les parties ont souhaité revaloriser ce montant à 250€ à compter du 1^{er} janvier 2022. Par ailleurs, la SAIP (part variable de la rémunération) des salariées éligibles est calculée en assimilant la période d'absence pour congé maternité à du temps de travail.

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.

Enfin, les services sociaux veillent à relayer 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 : La reprise de l'activité professionnelle par la salariée : l'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.

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 SA a signé la Charte de la Parentalité en Entreprise et poursuit ses engagements au quotidien :

- 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 est destiné à aider les salariés et les managers à appliquer les dispositions relatives à la naissance ou l'adoption d'un enfant en faveur des salariés-parents. Il est désormais largement connu et disponible sur l'Intranet.

Un partenariat existe entre PSA Automobiles SA et la FEPEM, la Fédération des Particuliers Employeurs de France, depuis 2012. Son objectif est d'accompagner les collaborateurs 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.

Article 7-2 : Congé de paternité

Le congé paternité est un facteur important dans l'égalité homme/femme d'un point de vue professionnel mais également personnel.

L'entreprise souhaite favoriser 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. En ce sens, à l'image de ce qui a été créé pour les futures mères, une brochure est mise en ligne sur l'intranet et informe les futurs pères de leurs droits lors de la naissance de leur enfant.

Par ailleurs, 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.

Article 7-3 : l'assistance dans l'éducation et les situations exceptionnelles

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.

Congé de présence parentale et 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. Le congé de présence parentale permet au salarié de s'occuper d'un enfant à charge dont l'état de santé nécessite une présence soutenue et des soins contraignants. Le salarié bénéficie d'une réserve de jours de congés, qu'il utilise en fonction de ses besoins.

Depuis 2014, l'entreprise a développé un dispositif de don de jours. Il permet à un salarié de renoncer, sur la base du volontariat et sans contrepartie, à des jours de repos non pris, afin de les offrir à un autre salarié qui aurait besoin de temps pour s'occuper d'un proche malade.

Les nouvelles dispositions relatives au don de jours sont incluses dans un avenant n°4 à l'accord relatif au don de jours de repos aux parents d'un enfant gravement malade de mai 2014, qui est annexé au présent accord.

ANNEXE 2 : Avenant N°4 relatif au don de jours de repos

Par ailleurs, l'accord Motivation & Bien-Etre de 2020 prévoit des mesures d'action sociale au profit des salariés aidants familiaux dans le cadre du régime de prévoyance et de son accord du 5 octobre 2020.

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 tant 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.

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.

Cet entretien doit être proposé de façon systématique.

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

Article 8-1 : La lutte contre les stéréotypes

Les stéréotypes sont facteurs d'émergence des inégalités. C'est pour lutter contre cette tendance que l'entreprise veillera à empêcher les stéréotypes sexués, étape importante à l'instauration de l'égalité des femmes et des hommes.

En effet, les stéréotypes créent insidieusement des 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 les salariés sur le phénomène des stéréotypes et sur les biais de jugement qu'ils entraînent il est possible de changer les mentalités et les pratiques. Pour ce faire, un « Guide de déconstruction des stéréotypes » est diffusé sur notre intranet pour appuyer notre démarche.

Au-delà de la diffusion de ce guide, un plan plus large de communication, de sensibilisation et de formation a été élaboré.

En effet, depuis la signature de notre dernier accord, une formation « ensemble contre les stéréotypes », à destination des salariés, a été créée. Cette formation est disponible en plusieurs langues et vise à identifier les comportements stéréotypés dans le but de les déconstruire. Cette formation largement diffusée en interne pourra être désormais intégrée au parcours d'intégration des nouveaux arrivants. Cette sensibilisation dès l'entrée dans l'entreprise démontre notre engagement total en la matière.

Article 8-2 : Lutte contre les 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. Le but est de lutter contre les réactions de déni et d'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.

- La communication pour lutter contre les agissements

Pour lutter contre les agissements sexistes, il est indispensable d'agir concrètement en sensibilisant les salariés. La brochure « Lutter contre le sexisme » sera mise à la disposition des salariés pour sensibiliser à la « tolérance 0 » que l'entreprise accorde à de tels agissements. Cette communication a la fonction d'une action préventive contre la survenance d'agissements sexistes, mais elle vise également à rappeler les démarches que victimes ou témoins doivent entreprendre pour dénoncer de tels agissements.

- Le signalement d'un agissement sexiste

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 sexiste 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 référent Egalité-Diversité de son établissement ou l'Integrity Helpline Stellantis (N° de téléphone 0800-90-4871).

CHAPITRE 9 : LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES

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 vigilante 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, l'entreprise 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, accompagner et orienter les victimes de violences conjugales,
- réaliser des actions d'information et de sensibilisation à destination des salariés de l'entreprise.

Depuis 2009, les différents sites de PSA Automobiles SA organisent 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 ...).

Dans le but de renforcer nos dispositifs internes à l'échelle de l'entreprise, une brochure « Prévention et lutte contre les violences conjugales » sera diffusée sur l'intranet et accessible à l'ensemble des salariés.

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 social du travail 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 l'entreprise 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.

Pour prévenir et lutter de manière active contre les violences, l'entreprise mettra à disposition des salariés une auto-évaluation par le moyen de différentes méthodes (questionnaires, baromètre du comportement etc.). Cette auto-évaluation permettra de sensibiliser les salariés en les rendant actifs dans le processus de prévention contre les violences.

Les agissements de harcèlement discriminatoires, de même que toutes les formes de harcèlement moral, harcèlement sexuel, les violences verbales ou physiques et toute atteinte aux droits et à la dignité des personnes ne sont pas tolérés et font l'objet de sanctions. Des moyens d'alerte sont mis en place, en particulier l'Integrity Helpline Stellantis, disponibles 24 heures sur 24, 7 jours sur 7 (www.integrityhelpline.stellantis.com). Une procédure d'enquête interne est mise en œuvre dans le but de protéger les victimes, objectiver les faits, sanctionner les comportements fautifs et prévenir les dénonciations calomnieuses.

Dans chaque établissement, un(e) référent(e) harcèlement exerce une mission d'animation et de vigilance et veille à la bonne mise en œuvre des procédures de harcèlement moral ou sexiste.

CHAPITRE 10 : COMMUNICATION

Article 10-1 : Communication sur l'accord

Dans chaque établissement un référent Egalité exerce une mission d'animation et de vigilance. Il veille à l'application du présent accord ainsi qu'à la bonne mise en œuvre des procédures de l'entreprise en cas de discrimination, de harcèlement moral ou sexiste et de violence au travail.

Les membres des commissions égalité professionnelle du CSEC/CSE sont associés aux démarches entreprises localement. Dans leur rôle de représentants de l'égalité professionnelle au sein du site, ils sont amenés à participer à des actions locales, à promouvoir l'égalité professionnelle via des opérations de communication locale. Ils sont force de propositions et participent à la dynamique de la commission.

CHAPITRE 11 : DISPOSITIONS FINALES

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

La Commission CSEC égalité professionnelle est réunie annuellement et préalablement à la consultation triennale du CSEC sur la politique sociale de l'entreprise. A cet effet, elle reçoit la communication des données comparées femmes/hommes communiquées au CSEC en vue de cette consultation. A cette occasion, les membres de la commission s'assurent la bonne application de l'accord par l'appréciation des progrès réalisés selon les axes définis par le présent accord.

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 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 allant jusqu'au 31/05/2025.

Au terme de cette période, les parties et 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.

ANNEXE 1

INDEX EGALITE SALARIALE

L'index, sur 100 points, est composé de 5 indicateurs qui sont les suivants :

- Ecart de rémunération entre les hommes et les femmes

L'indicateur compare les rémunérations moyennes des femmes et des hommes, incluant les primes de performance et les avantages en nature. Seules sont exclues les primes liées aux conditions de travail (prime de nuit, heures supplémentaires...) et les primes de départ et de précarité. Il compte pour 40 points.

Pour avoir la totalité des points, l'entreprise doit atteindre au maximum 2 % d'écart de salaire entre les femmes et les hommes par coefficient/position UIMM et âge comparables.

- Ecart de taux d'augmentations individuelles de salaire entre les hommes et les femmes – hors promotion

Il compte pour 20 points. L'indicateur évalue le pourcentage de femmes et d'hommes qui ont bénéficié d'une augmentation dans l'année. Le maximum de points est accordé si l'entreprise a augmenté autant de femmes que d'hommes, à 2 % près ou à 2 personnes près.

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. La Direction des Ressources Humaines met en œuvre les méthodes et outils pour mesurer de façon homogène et neutre l'équilibre de traitement entre les femmes et les hommes. Les HRBP ont accès à des outils leur permettant d'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.

- Ecart de taux de promotion entre les femmes et les hommes

Il compte pour 15 points. L'indicateur évalue le pourcentage de femmes et d'hommes qui ont été promus dans l'année. Le maximum de points est accordé si l'entreprise a promu autant de femmes que d'hommes, à 2 % près ou à 2 personnes près.

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. L'application de ce principe doit conduire à assurer une égalité des chances et de traitement au bénéfice des salariés.

Parmi ces évolutions professionnelles, une attention particulière est apportée aux changements de catégories : passage d'ouvrier OPUEP 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.

- Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une AI dans l'année de leur retour de congé maternité

Il compte pour 15 points. Toutes les salariées augmentées à leur retour de congé maternité, dès lors que des augmentations ont été données en leur absence. La totalité de la note est attribuée à une entreprise qui accorde une augmentation aux femmes revenant d'un congé maternité. Si une seule salariée dans cette situation ne perçoit pas d'augmentation, aucun point ne sera accordé à l'entreprise.

L'attribution d'une augmentation individuelle est rappelée lors de la politique salariale aux managers et la fonction RH s'assurera de sa bonne application dans l'année budgétaire.

Une augmentation individuelle, correspondant à 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 début de l'année 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 bénéficiera, au retour de son congé, d'une augmentation individuelle correspondant au budget annuel moyen de la population d'appartenance de l'année de retour du congé maternité.

- Nombre de salariés du sexe sous représenté parmi les salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations

Il compte pour 10 points. Pour obtenir ces 10 points, une entreprise doit compter au moins 4, 5 ou 6 femmes parmi ses 10 plus hautes rémunérations. Il est en lien avec l'indicateur de féminisation des postes à responsabilité décrit au chapitre 2.

ANNEXE 2

AVENANT N°4 A L'ACCORD RELATIF AU DON DE JOURS DE REPOS AUX PARENTS D'UN ENFANT GRAVEMENT MALADE

PREAMBULE

L'accord signé le 27 juin 2014, qui a institué au sein de PSA Automobiles SA le don de jours de repos aux parents d'un enfant gravement malade, a fait l'objet de trois avenants :

- le premier en 2016 (avenant n°1 du 19 octobre 2016 à l'accord d'entreprise relatif au don de jours de repos aux parents d'un enfant gravement malade) afin d'étendre le don de jours aux salariés dont le conjoint est gravement malade ainsi que pour fractionner la prise de congés en demi-journées ;
- le deuxième en 2017 (avenant n°2 du 23 juin 2017 à l'accord d'entreprise relatif au don de jours de repos aux parents d'un enfant gravement malade) pour augmenter le nombre de jours pour les salariés dont le conjoint est gravement malade et modifier la consommation des autres jours d'absence avant de pouvoir entrer dans le dispositif ;
- et le troisième en 2020 (annexe n° 1 de l'accord du 29 janvier 2020 relatif à la motivation et au bien-être au travail au sein du Groupe PSA) vient étendre le champ des bénéficiaires aux proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap.

Le présent avenant a pour objet d'étendre le dispositif de don de jours de repos aux salariés parents d'un enfant décédé de moins de 25 ans ou d'une personne de même âge dont le salarié avait la charge effective et permanente en application de la loi n° 2020-692 du 8 juin 2020.

Les modalités d'application de ce dispositif relatif au don de jours pour le décès d'un enfant sont prévues aux articles L. 1225-65-1 et suivants du Code du travail.

Article 1 – Objet de l’avenant

Il a été convenu de modifier les articles 2.1, 3.1, 3.2 et 4.2 de l’accord signé le 27 juin 2014 afin de tenir compte des évolutions apportées. Les 4 articles ci-dessous modifient l’accord initial et ses avenants.

De plus, un nouvel article 4.3 « Contributions spécifiques pour la réalisation de démarches administratives » est institué à titre expérimental.

Tous les autres articles de l’accord restent inchangés.

Article 2.1 – Rappel des dispositifs légaux

Un paragraphe 4 est ajouté à cet article.

« Le congé pour décès d’un enfant »

En cas de décès d’un enfant quel que soit son âge, le salarié a droit à un congé de 5 jours ouvrables en application de l’article L. 3142-4, 4° du Code du travail.

La durée du congé est portée à 7 jours ouvrés dans les cas suivants :

- enfant âgé de moins de 25 ans ;
- enfant, quel que soit son âge, s’il était lui-même parent ;
- personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié.

En cas de décès d’un enfant âgé de moins de 25 ans, le salarié a également droit à un congé supplémentaire, dit congé de deuil d’une durée de 8 jours calendaires. Le congé de deuil s’applique également en cas de décès d’une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié.

Article 3.1 – Bénéficiaires des dons

Tout salarié titulaire d’un CDD ou d’un CDI, sans condition d’ancienneté, dont l’enfant âgé de moins de 20 ans, ou l’enfant de 20 ans ou plus à charge au sens de la Sécurité Sociale est atteint d’une maladie, d’un handicap ou victime d’un accident d’une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et/ou des soins contraignant, ou dont l’enfant de moins de 25 ans ou d’une personne du même âge dont le salarié avait la charge effective et permanente est décédé, pourra demander à bénéficier des jours de repos qui auront fait l’objet d’un don.

Peut également bénéficier de dons de jours de repos tout salarié titulaire d’un CDD ou d’un CDI, sans condition d’ancienneté, dont le conjoint (époux, concubin, partenaire de PACS) est atteint d’une maladie, d’un handicap ou victime d’un accident d’une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et/ou des soins contraignants.

De même, peut également bénéficier de dons de jours de repos tout salarié titulaire d’un CDD ou d’un CDI, ayant au moins un an d’ancienneté, dont un membre de la famille (conjoint, concubin, partenaire de PACS, ascendant, descendant ou collatéral jusqu’au 4^{ème} degré) ou toute personne en situation de handicap (avec une incapacité permanente d’au moins 80%) ou un proche âgé et en perte d’autonomie (personne avec laquelle le salarié réside ou entretient des liens étroits et stables et à laquelle il vient en aide de manière régulière et fréquente à titre non professionnel pour accomplir tout ou partie des actes de la vie quotidienne). La perte de dépendance s’entend au sens des articles 348 et 349 du code de la Sécurité Sociale. La personne aidée doit résider en France de façon stable et régulière.

Au préalable de l’entrée dans le dispositif, le salarié devra avoir consommé toutes les possibilités d’absences concernant :

- le jour de congé exceptionnel enfant(s) malade(s) rémunéré à 100% et le jour d’hospitalisation, le cas échéant,

- les jours de congés exceptionnels pour décès d'un enfant et deuil, visés au paragraphe 4 de l'article 2.1,
- ainsi que la moitié des possibilités d'absences concernant :
 - ses compteurs droits individuels et stock pour les salariés en journée ;
 - ses réserves indemnisable et non indemnisable pour les salariés en équipe (exclusion des jours d'annualisation) ;
 - les JRTT de son flux salarié (exclusion du flux employeur et de la journée de solidarité) ;
 - ses jours de congés acquis au titre de l'ancienneté ;
 - ses jours de congés annuels de l'année en cours (posés et validés), à l'exclusion des jours nécessaires pour les périodes de fermeture d'établissement et à l'exclusion de 12 jours ouvrables pour les salariés sur un établissement « sans fermeture estivale » (conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur) ; une attention particulière sera apportée afin de préserver des congés pour la période de fin d'année.

Toutes les dispositions de l'accord du 27 juin 2014 applicables à l'enfant malade (certificat médical, démarches administratives...) seront étendues aux situations du conjoint malade, de l'enfant décédé, et des proches en perte d'autonomie ou handicap. Cependant, le salarié souhaitant bénéficier de jours de repos pourra se voir demander un justificatif attestant de sa situation.

Article 3.2 – Donateurs et jours de repos cessibles

Tout salarié titulaire d'un CDI ou d'un CDD, sans condition d'ancienneté, a la possibilité de faire un don de maximum 5 jours de repos (ou 35 heures) par année civile. Il doit pour cela être volontaire et disposer de jours de repos pouvant faire l'objet d'un don. Conformément à la loi, les dons sont anonymes et réalisés sans contrepartie.

Sont cessibles les jours ou fractions de jours suivants :

- le compte courant individuel ou RTT flux salarié,
- la réserve indemnisable ou le compteur droits individuels,
- la réserve non indemnisable ou le compteur stock,
- les congés d'ancienneté,
- la 5^e semaine de congés payés avec la possibilité de verser les reliquats de congés.

Article 4.2 – Consommation des dons par le bénéficiaire

Afin de permettre la consommation des jours contenus dans le Fonds de Solidarité, les motifs d'absence sont les suivants :

- enfant gravement malade,
- enfant décédé,
- conjoint gravement malade,
- proche aidé.

Les jours contenus dans le Fonds de Solidarité sont utilisés pour maintenir la rémunération des salariés utilisant ces motifs d'absence.

Si le nombre de jours disponibles dans le Fonds de Solidarité venait à devenir critique, la priorité serait donnée aux parents d'un enfant gravement malade ou d'un enfant décédé.

Le salarié fait une demande d'absence pour enfant, conjoint gravement malade, enfant décédé ou proches aidés auprès du service social du travail de son établissement en respectant, dans

la mesure du possible, un délai de prévenance de deux semaines avant la prise des jours. Cette demande doit être accompagnée d'un certificat du médecin qui suit l'enfant ou le conjoint au titre de la pathologie en cause, justifiant de la particulière gravité de la maladie, du handicap, ou de l'accident ainsi que du caractère indispensable d'une présence soutenue et/ou de soins contraignants, ou d'un avis de décès ou tout document justifiant le décès. Dans la mesure du possible, la durée prévisible du traitement sera également indiquée. Un justificatif du handicap ou de la situation de dépendance pour la personne aidée sera demandé. Dès réception de ce document, le service social du travail déclenche la mise en œuvre du processus avec le service en charge de la coordination des services sociaux, en relation avec la fonction RH du site.

La prise en charge des jours d'absence pour enfant ou conjoint gravement malade, enfant décédé ou proche aidé se fait par journée entière ou demi-journée.

Cette prise de jours se fera dans la limite de :

- 20 jours pour un enfant malade ou décédé ou pour le conjoint malade,
- et 10 jours pour un proche aidé.

Ces limites s'appliquent pour un même événement et dans la limite du nombre de jours disponibles dans le Fonds de Solidarité.

La demi-journée représente 3,5 heures.

Sur demande du médecin qui suit l'enfant au titre de la pathologie en cause, la prise de ces jours pourra se faire de manière non consécutive. Dans tous les cas, un calendrier prévisionnel sera établi avec le service social du travail qui informera la hiérarchie et transmettra à la fonction RH.

Cette période est assimilée à du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés et RTT. En cas d'événement collectif (séance supplémentaire, récupération, séance annulée, etc.), il n'y aura aucun impact enregistré pour le salarié qui bénéficie d'une absence pour enfant, conjoint gravement malade, enfant décédé ou pour aider un proche. De même, le Fonds de Solidarité ne sera pas impacté.

Ce processus simple et réactif permettra de répondre aux situations d'urgence. Le raccordement avec les dispositifs légaux, notamment le congé de présence parentale, sera étudié pour permettre une transition plus rapide et adaptée. De même le don de jours de repos pour les personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap ne se substitue pas au congé de proche aidant.

En cas de besoins complémentaires, le service social du travail guidera le salarié dans les démarches nécessaires à la mise en place d'autres solutions.

Article 4.3 – Contribution spécifique pour la réalisation de démarches administratives

A titre expérimental pour la durée du présent avenant, en complément du don de jours prévus ci-dessus, le service social du travail peut proposer aux salariés une contribution spécifique en jours de repos suivant la situation et la nécessité de réaliser des démarches administratives.

Cette contribution est limitée à deux jours pour le salarié avec un enfant ou un conjoint gravement malade ou avec un enfant décédé, et à un jour pour le salarié proche aidant.

Article 2 – Entrée en vigueur – Durée de l'avenant

Le présent avenant entrera en vigueur de manière rétroactive au 28 juin 2021 et viendra à échéance au 31/05/2025.

Article 3 – Dépôt – Publicité

PSA AUTOMOBILES SA procèdera aux formalités de dépôt, conformément aux dispositions légales en vigueur.