

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

**PREAMBULE**

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue avec l'égalité des chances, la prévention des discriminations et le développement de la diversité, un axe fort de la politique sociale du Groupe PSA Peugeot Citroën.

La mixité professionnelle est une source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité économique. Malgré les filières de formation initiale traditionnellement moins féminisées dans les domaines techniques et les métiers de l'industrie automobile, on constate, dans le Groupe, une amélioration de la féminisation de l'emploi. En 10 ans, le taux de féminisation des effectifs de PCA France a progressé de 25 % pour s'établir à 17,3 % à fin septembre 2010. Ce mouvement est notamment lié aux évolutions du marché du travail et à l'amélioration des conditions de travail. Il doit être confirmé et encouragé dans les années à venir.

Les parties sont conscientes que l'action de l'entreprise n'a de sens que si les acteurs nationaux et locaux s'impliquent dans ces domaines ; les démarches à engager doivent donc être conjuguées avec celles des différentes collectivités. En effet, la persistance des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes résulte en grande partie de représentations socioculturelles, de segmentations structurelles dans les formations et les orientations initiales, et de comportements qui dépassent le cadre du travail. Les changements de fond doivent donc être conduits dans une politique générale qui s'inscrit dans la durée.

Dans cet esprit, les parties établissent régulièrement un état de la situation dans l'entreprise. Un rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise et des actions engagées pour développer l'emploi féminin est constitué et présenté chaque année aux partenaires sociaux. Il consolide des indicateurs quantitatifs qui vont au-delà des obligations réglementaires, mais rend compte également d'actions qualitatives ou d'initiatives menées en faveur de l'emploi féminin et de l'égalité professionnelle. Ce rapport aide et éclaire les parties dans la définition des axes de l'accord, et sert de référence pour mesurer les progrès réalisés dans l'avenir.

La signature, avec toutes les organisations syndicales en novembre 2003, de l'accord précurseur sur l'emploi féminin et l'égalité professionnelle renouvelé en 2007 a conduit à des actions concrètes et à des progrès sensibles dans les domaines de la féminisation des emplois, de l'égalité salariale, du développement de carrière et de la conciliation vie personnelle et organisation du travail. Ces avancées ont été favorisées par l'engagement de tous les acteurs, en particulier au travers de la contribution de la commission de suivi avec les organisations syndicales mise en place au niveau de l'entreprise et des commissions égalité instituées dans chaque site.

Les progrès et les résultats obtenus ont valu à l'entreprise de devenir la première entreprise française « labellisée égalité professionnelle » en janvier 2005, par le Ministère de la Cohésion Sociale et la Parité.

PSA Peugeot Citroën a été confirmé en mars 2008 « entreprise labellisée » par l'AFNOR Certification. Cette reconnaissance atteste des engagements continus et des progrès constants du Groupe en matière de développement de l'emploi féminin et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

- La féminisation des recrutements et des effectifs a progressé dans toutes les catégories socio-professionnelles.
- Une dynamisation de l'évolution professionnelle des femmes dans l'entreprise est enregistrée, tant du point de vue des rémunérations que des promotions.
- Des garanties d'évolution professionnelle des femmes concernées par un congé maternité ont été élaborées puis mises en œuvre, et les conditions d'indemnisation du congé de paternité ont été améliorées. De plus, des mesures facilitant la parentalité dans l'entreprise ont été prises depuis 2008 (signature de la Charte de la Parentalité et diffusion d'un guide d'accompagnement).
- Des métiers, traditionnellement masculins se féminisent. Ces progrès sont le résultat d'actions volontaristes dans le domaine de la gestion des carrières et de la mobilité.

Les principaux engagements en matière de garantie de niveaux de salaire et d'égalité de traitement dans l'évolution professionnelle ont été étendus à l'international au travers de l'accord cadre mondial sur la responsabilité sociale signé en 2006 et renouvelé en mai 2010. Le déploiement de cet accord s'appuie sur des objectifs clairs, des actions et des résultats mesurables, notamment dans le domaine du développement de l'emploi féminin. En outre, la candidature de PSA Peugeot Citroën à la création d'un Label Européen Egalité Professionnelle s'inscrit dans un engagement collectif au service du progrès social. Le Groupe, qui a déjà mis en œuvre des mesures d'égalité professionnelle, souhaite répondre à cet enjeu de société qui concerne l'ensemble des pays européens.

Ces progrès continus doivent être poursuivis. Cette dynamique d'amélioration permanente est possible grâce au dialogue social instauré avec les organisations syndicales signataires de l'accord.

A l'occasion de la réunion de la commission de suivi du 20 décembre 2010, consacrée au bilan général des actions de progrès réalisées depuis trois ans, et conformément à ce qui était prévu dans l'accord initial, les parties ont convenu de renouveler celui-ci pour une nouvelle durée triennale.

Les orientations fortes qui avaient été prises en 2003 et confirmées en 2007 sont consolidées voire élargies autour de six axes de développement :

- renforcer la politique de féminisation des recrutements et de mixité de l'emploi ;
- garantir des niveaux de salaire entre les femmes et les hommes équivalents avec les mêmes possibilités d'évolution ;
- favoriser des parcours professionnels identiques et la mixité des métiers et des filières professionnelles ;
- accompagner la féminisation de l'emploi par l'amélioration des conditions de travail, de vie au travail et de l'équilibre entre la vie personnelle et professionnelle ;
- favoriser la prise en compte de la parentalité au niveau de l'entreprise ;
- assurer une communication et une sensibilisation en matière d'égalité professionnelle femmes-hommes en direction de l'ensemble des salariés.

Comme pour les trois années précédentes, les réflexions et les actions se développeront non seulement au niveau de l'entreprise, mais également au niveau de ses établissements. Ainsi, chaque site de PCA, en lien avec les partenaires sociaux, renforcera l'analyse permettant de définir les actions utiles concourant à l'emploi féminin et à l'égalité professionnelle avec les conditions et les moyens nécessaires.

Ce travail sera naturellement entrepris en tenant compte des spécificités propres à chaque entité. Dans cette perspective, la constitution et le rôle des commissions égalité femmes-hommes sont rappelés dans le présent accord.

Les parties ont enfin souhaité inscrire leur démarche dans la durée afin de permettre un véritable retour d'expérience sur les actions entreprises. Une commission de suivi annuelle permet d'en évaluer la mise en œuvre et les résultats, en prenant comme référence et comme guide, le rapport établi l'année précédente.

Au terme de cette nouvelle période triennale, les parties établiront un bilan général des actions de progrès réalisés et se retrouveront afin de convenir d'un éventuel nouvel accord.

A l'issue des échanges, il a été convenu ce qui suit :

## CHAPITRE 1 : RENFORCER LA POLITIQUE DE FEMINISATION DES RECRUTEMENTS ET DE MIXITE DE L'EMPLOI

Favoriser le pluralisme en recherchant la diversité au travers des recrutements et de la gestion des carrières est un facteur de progrès pour l'entreprise.

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. Ces conditions d'accès 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.

Ces dispositions et règles s'appliquent également pour le recrutement des stagiaires et des étudiants en alternance, ainsi que pour les mobilités et sélections internes.

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

Les processus de sélection et de recrutement sont uniques et se déroulent exactement selon les mêmes conditions entre les femmes et les hommes, en dehors de toute considération fondée sur le sexe, la situation de famille ou l'état de grossesse. Ces processus retiennent des critères de sélection identiques qui reposent sur la formation initiale, l'expérience professionnelle, les compétences et le potentiel.

Le processus de sélection et de recrutement s'appuie sur la charte éthique du Groupe, la formation des chargés de recrutement, des outils objectifs (utilisation du CV anonyme, des assessment centers, des référentiels de compétences...). Ce processus a été audité en novembre 2008 par l'audit social. L'entreprise s'engage à effectuer un nouvel audit pendant la période d'application de l'accord.

L'entreprise veille à ce que les cabinets de recrutement externes ou les entreprises de travail temporaire auxquelles 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, PSA Peugeot Citroën attachera la plus grande attention aux garanties offertes par ces derniers (label, certification...).

### 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 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.

Elles 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. Lorsque l'offre d'emploi concerne un emploi dont la dénomination existe au féminin et au masculin, les deux genres sont mentionnés.

Lorsque la dénomination de l'emploi est spécifiquement masculine ou féminine, l'emploi doit précisément être offert aux deux sexes (ex : ingénieur F/H) ou être exprimé au moyen de mots neutres (ex : personne en charge du recrutement).

### **Article 1-3 : Féminisation des recrutements de personnels**

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 le taux de féminisation global.

Ainsi, pour chacune des catégories socio-professionnelles suivantes, cadre, technicien, agent de maîtrise, ouvrier et employé, l'entreprise se fixe comme objectif, que la part de femmes parmi les candidats retenus, reflète, à compétences, expériences et profils équivalents, celle relevée dans les candidatures reçues.

Cet engagement porte et s'examine sur le périmètre de l'entreprise.

A cet effet, un outil visant à appréhender le taux de féminisation des candidatures spontanées ou liées à une offre d'emploi, par grande filière de formation initiale, a été mis en place au sein du service recrutement. Le résultat de ce suivi est intégré dans le rapport annuel sur l'égalité femmes-hommes. Le constat établi sur les trois dernières années montre que par filière les taux de féminisation des recrutements sont supérieurs au taux de féminisation des candidatures reçues.

Aussi, dans les filières traditionnellement masculines que sont les filières techniques et scientifiques, le Groupe a atteint fin 2009 un taux de féminisation des recrutements de 13,3 %, taux supérieur au taux de féminisation des candidatures reçues qui est de 11,2 %.

Les parties notent toutefois, que les femmes restent sous représentées dans les filières de formations initiales scientifiques.

Il conviendra de suivre régulièrement l'évolution du pourcentage femmes-hommes dans les promotions entrantes notamment pour les métiers où l'un des deux sexes est sous-représenté.

Les partenariats et coopérations externes avec l'Education Nationale et les autres organismes éducatifs seront en parallèle poursuivis (cf. article 1.5).

De plus, les caractéristiques de certains postes et métiers ouvriers ou de leur environnement de travail doivent être prises en compte.

Ainsi, chaque établissement identifie les postes et métiers encore mal adaptés au personnel féminin, mais correspondant à une demande d'accès exprimée par ce personnel. Des objectifs sont définis et les actions nécessaires à la féminisation de ces emplois sont engagées.

#### **Article 1-4 : Mixité des emplois, en particulier des emplois qualifiés**

Des actions sont conduites afin de féminiser des emplois ou des métiers actuellement fortement masculinisés, mais aussi l'inverse. Ces actions sont définies après avoir déterminé les conditions d'adaptation de ces postes à la mixité : aménagement des postes, solutions ergonomiques, formation aux métiers techniques.

Une attention particulière sera portée aux terminologies employées dans le libellé des postes qui ne devront comporter aucun critère discriminatoire, telle qu'une indication liée au sexe.

A l'occasion de la mise en place du nouveau Système d'Information des Ressources Humaines, la formulation des référentiels de fonction sera revue afin de garantir la neutralité des libellés (ou indication féminin / masculin) conformément au référentiel AFNOR.

#### **Article 1-5 : Coopération avec l'Education Nationale et autres organismes éducatifs**

Des partenariats avec l'Education Nationale, des associations et des organismes publics ou professionnels sont mis en place, afin de former ou de qualifier des femmes aux métiers techniques de l'automobile. Ils sont mis en œuvre au niveau central et au niveau des établissements. Parmi les démarches entreprises, les actions de communication et de sensibilisation à destination du personnel éducatif (professeurs et conseillers d'orientation psychologues) seront dynamisées.

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 devra réaliser (au moins une fois par an) une action de communication / sensibilisation sur les métiers techniques automobiles à destination des jeunes femmes (visite d'usine, rencontre avec enseignants, participation au forum...). Un bilan des actions menées sera réalisé annuellement par la Direction des Relations Sociales et du Travail.

L'entreprise pourra le cas échéant missionner des femmes exerçant des métiers techniques ou scientifiques (par exemple issues du réseau de femmes ou d'associations reconnues) afin qu'elles soient les ambassadrices de ces métiers dans les écoles et « forums des métiers ».

Dans ce cadre, l'entreprise se fixe comme objectif d'accueillir, à la fin de l'application du présent accord un minimum de 30 % de stagiaires femmes conventionnées.

En matière d'apprentissage, l'entreprise souhaite également augmenter le nombre de femmes avec un objectif de 30 %.

#### **Article 1-6 : Recours à l'intérim**

Conformément à la charte relative aux conditions d'emploi du personnel temporaire de 2003, PSA Peugeot Citroën s'engage 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.

PSA Peugeot Citroën inclura le suivi de la progression du taux de féminisation du personnel mis à disposition parmi les indicateurs de performance des agences de travail temporaire.

Une présentation des méthodes de recrutement des agences de travail temporaire (fiche de fonction...) sera réalisée au niveau des sites.

CL  
FD  
SN  
MR  
AN  
CB

## **CHAPITRE 2 : GARANTIR DES NIVEAUX DE SALAIRE FEMMES-HOMMES EQUIVALENTS AVEC LES MEMES POSSIBILITES D'EVOLUTION**

### **Article 2-1 : Garantie d'une rémunération équivalente 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 socio-professionnelles.

### **Article 2-2 : 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 prévue au chapitre 6 de cet accord.

A l'occasion de l'examen des rapports de situation comparée au niveau des établissements, 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 pourra donner lieu à des repositionnements.

Le temps partiel étant identifié comme une cause 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).

### **Article 2-3 : Garantie d'une répartition équilibrée des augmentations individuelles**

Au-delà d'une simple vision statistique des comparaisons salariales femmes-hommes, les parties conviennent de poursuivre un suivi dynamique de l'équivalence de salaire entre les femmes et les hommes. La répartition des augmentations individuelles est donc équilibrée au niveau de l'entreprise.

Ainsi, à l'occasion des examens annuels précédemment évoqués, les parties s'assurent d'une répartition des augmentations individuelles reflétant l'équilibre entre les femmes et les hommes.

Annuellement, à l'occasion de l'attribution des budgets de mesures salariales individuelles, la Direction :

- rappelle aux responsables hiérarchiques et aux gestionnaires RH les obligations légales en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes dans l'entreprise,
- formule vers les Directions concernées les recommandations nécessaires afin que chaque campagne de mesures salariales individuelles soit une occasion d'assurer de façon continue l'égalité salariale entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.

Handwritten signatures and initials: *CE*, *SN*, *MR*, *AN*, *63*, *M*



Un bilan de l'application des préconisations sera présenté à la première commission centrale égalité femmes-hommes suivant la campagne d'attribution des augmentations individuelles / promotions.

#### **Article 2-4 : 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 de 2004 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, Peugeot Citroën 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. Les résultats présentés aux partenaires sociaux, notamment dans le rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes au niveau de l'entreprise, démontrent l'efficacité de cette démarche qui doit être poursuivie.

Une étude comparative des évolutions de carrière entre les femmes et les hommes par catégorie socio-professionnelle et par filière métier sera examinée lors des réunions d'analyse de l'accord en central, afin d'identifier les actions correctrices nécessaires en cas d'écarts non justifiés. Les résultats de cette étude feront l'objet d'une restitution au niveau des commissions égalité locales.

A l'issue du chantier de 2011 sur les attendus managériaux, une présentation sera faite aux organisations syndicales, avec le souci d'évacuer tout élément subjectif.

Handwritten initials and marks: *ce*, *FD*, *SM*, *MM*, *HR*, *AN*, *05*

### **CHAPITRE 3 : FAVORISER DES PARCOURS PROFESSIONNELS IDENTIQUES ET UNE MIXITE DE TOUTES LES FILIERES PROFESSIONNELLES**

L'action en faveur de l'emploi féminin doit, dans une perspective dynamique, s'attaquer à l'ensemble des obstacles auxquels sont confrontés les salariées dans leur évolution professionnelle, tels que le fait de :

- ne pas être promues aux niveaux hiérarchiques les plus élevés, phénomène appelé « le plafond de verre »,
- ne pas être présentes dans les filières dites « évolutives » qui permettent d'accéder par la suite aux postes à responsabilité.

Ces obstacles conduisent souvent à freiner l'accès des femmes à certains métiers, fonctions, filières, qui offrent plus de perspectives d'évolution.

#### **Article 3-1 : Accès des femmes aux postes à responsabilité**

Au 31 décembre 2009, le Groupe compte 41 femmes dans la population des cadres dirigeants et cadres supérieurs (pour 709 hommes), ce qui représente un taux de féminisation de 6 %, contre 5 % en 2008. Un objectif de 11 % de femmes cadres supérieurs à fin 2011 a été fixé par la Direction Générale.

#### **Article 3-2 : Mixité des filières professionnelles et féminisation des postes actuellement masculinisés**

L'examen des rapports égalité femmes-hommes permet de déterminer les types de poste ou les filières fortement masculinisés. Une attention particulière est apportée aux postes à responsabilité et aux filières les plus évolutives.

A la suite de cet examen au sein de l'entreprise et dans chaque établissement, des objectifs quantifiés et les moyens pour y parvenir sont définis.

Les plans d'action s'appuient sur la formation, la mobilité, l'orientation professionnelle, l'évolution des métiers ainsi que l'adaptation des postes au personnel féminin. Des résultats significatifs ont d'ores et déjà été constatés avec une évolution positive du pourcentage de femmes présentes dans toutes les filières de l'entreprise et dans les métiers qui étaient essentiellement masculinisés.

La démarche filières / métiers intègre la féminisation des effectifs. Une communication des progrès réalisés sera effectuée régulièrement au cours de la commission de suivi de l'accord.

Une évolution positive du pourcentage de femmes présentes dans les métiers qui étaient auparavant masculinisés a été constatée en 2009.

Handwritten initials and signatures in the bottom right corner, including "CE", "SM", "MR", and "AN".

Ainsi, en 2009, les femmes représentent 6,5 % des effectifs Ouvriers Professionnels contre 6,3 % en 2008 (5 % en 2007, 3,5 % en 2005 et 2,4 % en 1999).

Le taux de féminisation des OP d'UEP est en légère progression et atteint 24,8 % en 2009 (contre 24,7 % en 2008). Sur les 31 métiers d'OP d'UEP définis au sein du Groupe, 8 d'entre eux ont vu leur taux de féminisation augmenter et 2 diminuer.

Les taux de féminisation de la population Employés / TAM et cadres se maintiennent en 2009 à respectivement 19,9 % et 18,3 %.

Les parties conviennent d'augmenter le taux de féminisation des filières les plus évolutives. En effet, la vraie mixité des emplois suppose que les femmes aient les mêmes parcours professionnels que les hommes, les mêmes possibilités d'évolution, notamment dans l'accès aux postes à responsabilités.

Ainsi, les mêmes critères de détection des potentiels internes sont utilisés pour les femmes et pour les hommes. Ils ne prennent pas en compte les conditions d'âge des salariés et d'ancienneté dans l'entreprise, ce qui pourraient pénaliser les femmes ayant connu des maternités, et sont fondés exclusivement sur le seul exercice des compétences et donc de l'efficacité et la performance.

### **Article 3-3 : La mixité et la féminisation des emplois intégrées dans la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences**

Dans le cadre du volet qualitatif de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences portant sur l'évolution des métiers, des travaux sont menés pour mieux identifier les métiers du Groupe, les compétences associées et les principales évolutions de ces métiers.

Ces travaux sont menés au niveau des sites, dans le cadre des Comités d'Etablissement et au niveau de l'entreprise, dans le cadre du Comité Central d'Entreprise et de l'Observatoire des Métiers.

Les parties conviennent de l'intérêt de développer une dimension féminisation et mixité dans les analyses et les actions d'accompagnement qui y seront menées.

Il s'agit, en particulier, de s'assurer que :

- les diagnostics permettant d'identifier les métiers émergents, sous tension, en équilibre et sensibles ainsi que les actions d'anticipation pour mieux accompagner ces évolutions, prennent en compte la situation des personnels féminins (accès à la formation pour développer les compétences, bilans professionnels, périodes de professionnalisation, validation des acquis de l'expérience professionnelle ... ) ;
- les référentiels, les modèles de compétences et les systèmes d'évaluation mis en œuvre s'accordent avec la mixité et la féminisation des emplois.

L'ensemble de ces démarches doit permettre de mieux anticiper l'évolution des femmes vers des métiers d'avenir.

Handwritten initials and signatures: SM, MR, AV, OS, and a large signature.

### Article 3-4 : L'égal accès à la formation

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

La formation contribue à la réalisation des objectifs prévus dans le présent accord. L'entreprise veille à ce que les moyens apportés, tant pour le développement professionnel de chacun, 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.

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.

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 suffisant pour les convocations aux sessions de formation.

Par ailleurs, conformément aux dispositions légales, les périodes suivantes sont intégralement prises en compte pour le calcul des droits individuels à la formation : congé de maternité, congé d'adoption, congé de présence parentale, congé parental d'éducation.

Handwritten initials and signatures:   
 Top right: *cu*  
 Middle right: *SM CB*  
 Bottom right: *MM MR AN*

## **CHAPITRE 4 : ACCOMPAGNER LA FEMINISATION DE L'EMPLOI PAR L'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL, L'ADAPTATION DES STRUCTURES DE VIE PROFESSIONNELLE**

### **Article 4-1 : Féminisation de l'emploi et amélioration des conditions de travail**

L'amélioration des conditions de travail facilite la féminisation de l'emploi.

En effet, les axes de progrès prévus dans l'accord d'entreprise du 8 mars 2001 et traitant de ce thème, concourent au développement de l'emploi féminin. 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.

Le Groupe s'est engagé dans une démarche volontariste d'amélioration de l'ergonomie des postes de travail. Depuis 2008 les postes de travail évalués « légers » sont passés de 49 % à 52 %. Les postes « lourds » sont passés dans la même période de 11 % à 9 %.

Les parties réaffirment que doivent être mis en œuvre les moyens permettant d'adapter les postes de travail aux salariés et en particulier au personnel féminin, visant ainsi une égalité de chances à l'emploi.

Au cours des bilans annuels effectués par les partenaires sociaux au niveau de l'entreprise et des établissements, un recensement des bonnes pratiques -en matière d'actions d'amélioration facilitant l'accès des postes au personnel féminin- sera réalisé.

La cible est que chaque poste puisse être tenu par 80 % de la population, quelles que soient leurs caractéristiques.

Ainsi, chaque site devra actualiser en lien avec les ergonomes et les médecins du travail la cartographie des postes accessibles aux femmes enceintes, compatibles avec leur état de grossesse.

Par ailleurs, les médecins du travail informeront les salariées et les hiérarchiques concernées 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.

De même, des places de parking proches des portes d'entrée des établissements, seront réservées aux femmes enceintes.

### **Article 4-2 : Accueil et adaptation des 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. 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.

Une restitution de cet état des lieux et des actions d'amélioration engagées est réalisée au sein des commissions locales égalité femmes-hommes et une consolidation sera présentée à la commission centrale.

#### **Article 4-3 : Services de proximité pour concilier vie personnelle et familiale, et vie professionnelle**

L'entreprise cherche à développer des solutions permettant de concilier vie personnelle et familiale, et vie professionnelle. A ce titre, des solutions innovantes dans le domaine des services au personnel : mise en place de services de proximité pour le personnel, actions conjointes avec les comités d'établissements, partenariat avec les collectivités locales dans le domaine de la garde des jeunes enfants, créations de crèches, développement dans les sites d'un réseau pour les gardes partagées ... sont recherchées et expérimentées par l'entreprise.

Un bilan annuel des initiatives prises dans ce domaine est établi par l'entreprise afin de mesurer les apports de la mise en place de services à la personne (conciergerie, intranet...). Un échange avec les partenaires sociaux permettra d'en évaluer l'intérêt et d'envisager ou non des évolutions ou extensions possibles.

#### **Article 4-4 : Temps partiels**

Les établissements s'efforcent de développer des aménagements d'horaires individuels et de faciliter l'accès au temps partiel, tant pour les femmes que pour les hommes.

Des solutions adaptées aux activités, s'appuyant en particulier sur l'organisation du travail, sont recherchées afin d'apporter la meilleure réponse aux demandes exprimées par les salariés. Le travail à temps partiel est basé sur le principe du volontariat et est considéré à ce titre comme du temps de travail choisi par les salariés.

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. Aucune mobilité ou évolution ne peut être refusée au personnel du seul fait de son travail à temps partiel.

#### **Article 4-5 : Gestion et aménagement du temps de travail**

Dans la mise en œuvre des dispositifs existants d'horaires individualisés, les salariés connaissant des situations familiales particulières font l'objet d'une attention spécifique.

Conformément à la charte relative à la maîtrise du temps de travail et de la performance signée en 2000 sont privilégiées les plages fixes communes des dispositifs existants d'horaires individualisés pour l'organisation des réunions. Au-delà, les réunions doivent se tenir sur le temps de travail dans la limite des horaires affichés. D'autre part, la programmation des réunions doit prendre en considération le planning de présence des personnes travaillant à temps partiel concernées.

#### **Article 4-6 : Gestion de la mobilité géographique**

Comme cela se pratique actuellement, 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 Peugeot Citroën, 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, la Direction a rendu plus attractive la mobilité au moment où elle se produit : en versant les primes sur 4 ans au lieu de 5 ans actuellement, à enveloppe constante, et en augmentant de façon substantielle la prime d'installation versée la première année. A cette occasion, la Direction a mis en œuvre le Chèque Emploi Service Universel (C.E.S.U.), qui facilite la vie des couples lors de l'exercice de la mobilité.

#### **Article 4-7 : Actions conjointes avec les pouvoirs publics et les acteurs locaux**

L'entreprise s'associe à différentes initiatives et programmes menés au plan national et au plan local, pour promouvoir l'égalité des chances.

L'implication des différents acteurs nationaux ou locaux, pouvoirs publics ou services publics, est nécessaire pour la conduite d'études ou d'actions concernant, en particulier :

- la diversification de l'orientation professionnelle,
- l'égalité professionnelle dans les entreprises,
- l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle,
- les investissements structurels et sociaux.

#### **Article 4-8 : 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.

En Novembre 2009, le Ministère du Travail, des Relations Sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville et PSA Peugeot Citroën ont signé un protocole de prévention et de lutte contre les violences conjugales.

Ce protocole, destiné à favoriser les partenariats entre les acteurs publics et l'entreprise, est une nouvelle étape dans la démarche de responsabilité sociale du Groupe. Il s'inscrit dans le prolongement du chapitre relatif aux violences conjugales, inclus dans l'accord de 2007 sur l'emploi féminin et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

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, réunion 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.

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 4-9 : Etude et recherche**

L'entreprise a engagé en 2009 une action d'étude et de recherche portant sur une analyse sur les trajectoires professionnelles des cadres, employés et TAM au sein du Groupe.

De même en 2010, une étude portant sur trois thèmes de discrimination, dont l'égalité professionnelle femmes-hommes, a été réalisée sur les sites de Sochaux, Pôle Tertiaire et Poissy industriel.

Les parties conviennent de l'intérêt de poursuivre ce type d'étude et de recherche.

Au cours de l'année 2011, la Direction engagera une réflexion conjointe avec les organisations syndicales sur le thème du télétravail (contenu technique, cadre légal, articulation avec la durée du travail, conséquences en matière de bien-être au travail...). A l'issue de la réflexion une réunion de synthèse sera organisée.

Handwritten initials and signatures in the bottom right corner, including "CL", "FD", "SA", "MR", "CS", "AV", and "MM".



## CHAPITRE 5 : FAVORISER LA PRISE EN COMPTE DE LA PARENTALITE DANS L'ENTREPRISE

PSA Peugeot Citroën a signé, le 11 avril 2008, la Charte de la Parentalité en Entreprise créée à l'initiative du Ministère du Travail, des Relations Sociales, de la Famille et de la Solidarité.

Par cette Charte, les entreprises s'engagent :

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

En s'engageant à ce qu'en matière d'évolution professionnelle le congé maternité ou d'adoption et le congé parental soient sans incidence sur le déroulement de carrière et la trajectoire professionnelle, en ayant fait évoluer le barème des congés pour « événements enfants malades », en ne faisant plus référence à une différence de sexe et en favorisant le développement d'une offre de services de proximité pour mieux concilier vie privée et vie professionnelle, PSA Peugeot Citroën témoigne de sa volonté de mettre en place des actions concrètes en faveur de la parentalité.

Par les engagements pris dans l'accord d'entreprise sur l'emploi féminin et l'égalité professionnelle femmes hommes, et par la signature de cette Charte, PSA Peugeot Citroën marque clairement sa volonté d'inscrire la prise en compte de la parentalité dans la poursuite de sa politique innovante dans le domaine de l'égalité professionnelle.

En mai 2009, et comme le prévoyait l'accord sur le développement de l'emploi féminin et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, un guide « Accompagner les futurs et nouveaux parents » a été conçu afin d'aider les hiérarchiques à appliquer les dispositions relatives à la naissance ou l'adoption d'un enfant, en faveur des salariés-parents.

Ce guide vise à informer les managers sur les droits et obligations des salariés durant les périodes avant et après naissance, sur la tenue des entretiens des salariées avant et après le départ en congé maternité et sur les règles relatives aux congés de parentalité. Cet entretien pourra être étendu pour les hommes qui en font la demande dans le cadre du congé parental.

D'autre part, PSA Peugeot Citroën est membre du Club Crèches et Entreprise créé par le Ministère du Travail, des Relations Sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville, en partenariat avec l'Observatoire de la parentalité en entreprise.

Ce Club a pour objectif de :

- mutualiser les expériences d'entreprises ayant déjà investies dans la création et / ou le financement de places d'accueil des jeunes enfants en faveur des salariés-parents,
- animer la réflexion sur l'état des lieux et les évolutions en la matière,
- développer, grâce au parrainage d'entreprises, ce type de services en faveur des parents-salariés.

### Article 5-1 : 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.

Les parties rappellent qu'un complément forfaitaire actualisé annuellement (216 euros : montant 2010) est versé à l'occasion du départ en congé maternité de salariées travaillant en équipe. Ce complément vise, à compenser, dans tous les sites, les écarts qui auraient pu être constatés localement entre l'ancienne et la nouvelle rémunération.

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 peut bénéficier 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.

De plus, chaque femme concernée est reçue en entretien avec son hiérarchique avant son départ. Pendant son congé maternité, la personne reste destinataire des informations générales adressées aux salariés. A son retour, elle sera reçue en entretien par sa hiérarchie et elle pourra bénéficier d'une formation de mise à niveau, si nécessaire. Un suivi des entretiens et des formations réalisées sera élaboré en central.

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.

Handwritten initials and signatures in the bottom right corner, including "CE", "FD", "SM", "MR", "AN", and "G".

D'autre part, les salariées de retour de congé maternité doivent bénéficier des augmentations générales de rémunération perçues pendant leur congé et de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette même période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

### **Article 5-2 : Trajectoire professionnelle et parentalité**

Au niveau national, les disparités subsistent entre les trajectoires professionnelles des femmes et des hommes, par le fait notamment que les congés pour raisons familiales, prévus par les textes législatifs et conventionnels sont dans leur très grande majorité pris par les femmes.

Après ces périodes de parentalité (congé maternité ou d'adoption, congé parental...), les parties conviennent de l'intérêt d'offrir aux salariés, la possibilité de rattraper leur trajectoire professionnelle initiale. A cette fin, ils pourront demander un entretien spécifique avec leur gestionnaire de personnel ou leur conseiller carrières. Cet entretien pourra donner lieu à la proposition d'un bilan professionnel, destiné à préciser un projet professionnel, accompagné d'un plan de formation individuel en vue d'une évolution professionnelle.

Par ailleurs, les parties conviennent que l'égalité professionnelle dans l'entreprise ne pourra progresser que si la parentalité est mieux intégrée en permettant que les hommes prennent également ces différents types de congés, sans être déconsidérés par leurs collègues et leur hiérarchie.

### **Article 5-3 : Congé de paternité**

Le congé de paternité est assimilé à du temps de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

Le départ en congé de paternité ne porte pas atteinte aux droits du salarié à la formation professionnelle ; notamment l'acquisition du droit individuel à la formation (DIF) se poursuit au même rythme que durant le temps de travail effectif.

Le congé de paternité est indemnisé par la sécurité sociale selon ses règles, après réception de l'attestation de salaire (datée du jour de la reprise), du courrier de réponse de l'employeur et d'un extrait d'acte de naissance de l'enfant. L'indemnisation s'aligne sur celle du congé maternité.

D'autre part, une indemnisation complémentaire est versée par PSA Peugeot Citroën.

ce  
FD  
MR  
AV  
CB

## CHAPITRE 6 : IMPLICATION ET SUIVI AVEC LES PARTENAIRES SOCIAUX

### Article 6-1 : Commission centrale de suivi de l'accord d'entreprise

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

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

Les membres de la commission, de même que les délégués syndicaux centraux, reçoivent, au plus tard quinze jours avant la tenue de la réunion de suivi, un rapport annuel sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise, et sur les actions engagées pour développer l'emploi féminin. Ce rapport comporte des indicateurs rendant compte des progrès réalisés dans les différents domaines visés par le présent accord et en comparaison avec le rapport de référence établi l'année précédente. Ce même document est également transmis aux membres du Comité Central d'Entreprise. Dans le cas où les membres de la commission souhaiteraient obtenir des informations complémentaires sur le rapport, les questions devront être remontées à la Direction des Relations Sociales et du Travail au moins une semaine avant la tenue de la réunion.

### Article 6-2 : Fonctionnement des 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. Cette commission a vu son champ de compétences étendu au suivi de la diversité et de l'égalité de traitement suite à l'accord du 8 septembre 2004 relatif à la diversité et la cohésion sociale, renouvelé en octobre 2008.

Elle a en charge, en complément des dispositions réglementaires, le suivi de l'application locale du présent accord. A cette fin, l'établissement lui fournit un rapport annuel sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes, et sur les actions engagées pour développer l'emploi féminin.

Ce rapport porte sur le périmètre du site, et reprend le plan général du rapport d'entreprise, intégrant les axes du présent accord. Il permet également d'évaluer les progrès réalisés en comparaison avec le rapport d'établissement sur l'égalité professionnelle de l'année précédente.

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

Handwritten initials and signatures in the bottom right corner, including "FD", "SM", "MR", "AN", and "CS".

Celle-ci est constituée de deux membres par organisation syndicale signataire de l'accord et représentée dans l'établissement. En 2011, suite à la demande des organisations syndicales, l'élargissement à un troisième membre est accepté pour les sites ayant plus de 3.500 salariés en CDI. Les dispositions relatives au crédit d'heures des commissions des CE, prévues à l'article 3.3.2. de l'accord d'entreprise sur l'exercice du droit syndical, sont applicables pour le fonctionnement de ces instances.

L'animation de la commission est assurée par le Responsable Ressources Humaines, accompagné si nécessaire de personnes qualifiées.

Une auto-évaluation sur tous les engagements pris en matière d'égalité et de diversité sera mise en œuvre afin d'identifier les points d'amélioration par site. Les membres de la commission de suivi égalité seront invités à donner leur avis sur l'état des lieux et les plans d'actions renseignés par la Direction.

### **Article 6-3 : Formation des membres des commissions égalité femmes-hommes au sein des établissements, lors de l'entrée en vigueur de l'accord**

Afin de créer toutes les conditions nécessaires à la compréhension des enjeux du développement de l'emploi féminin et de l'égalité professionnelle, ainsi qu'à l'établissement d'un dialogue constructif, l'entreprise dispense une formation destinée aux nouveaux membres des commissions égalité femmes-hommes des établissements ainsi qu'une mise à niveau des membres déjà présents dans ces instances.

D'une durée de deux jours, ce module de formation porte, entre autres, sur la mixité professionnelle, l'égalité professionnelle femmes-hommes, et les actions permettant de faire évoluer les représentations socioculturelles. Ce module permet également l'assimilation du contenu du présent accord.

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

## CHAPITRE 7 : SENSIBILISATION ET COMMUNICATION

### Article 7-1 : 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.

Outre les moyens de communication habituels (intranet, journal interne...), les dispositions prévues par le présent accord feront l'objet d'une présentation lors d'une réunion d'information à destination des salariés sur chaque site à organiser par chaque correspondant égalité. La création d'un support spécifique rappelant les règles et enjeux de l'égalité professionnelle ainsi que les mesures liées au nouvel accord sera réalisé pour l'occasion.

D'autre part une rubrique exclusivement dédiée à l'égalité professionnelle femmes-hommes sera créée au niveau central.

Chaque site informera également les sociétés de prestations de services ou autres organismes extérieurs des nouvelles dispositions du présent accord en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes afin de les encourager à les mettre en œuvre.

### Article 7-2 : Action de sensibilisation - formation

Les signataires conviennent que la communication sur l'accord n'est pas à elle seule suffisante pour faire évoluer les mentalités et lutter contre les stéréotypes qui sont encore des freins majeurs à une véritable égalité professionnelle. C'est pourquoi il est nécessaire de maintenir les actions de formation en direction des collaborateurs impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières ainsi que des responsables hiérarchiques.

D'autre part la messagerie diversité, accessible à l'adresse mail « diversité@mpsa.com », peut être également utilisée dans le cas de discrimination liée à l'égalité professionnelle. Elle offre des garanties d'anonymat et d'indépendance du traitement des cas individuels de discrimination.

Handwritten initials and signatures: FD, MR, AN, and others.

## CHAPITRE 8 : DISPOSITIONS FINALES

### Article 8-1 : Date d'application et durée de l'accord

Cet accord entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, pour une durée de trois ans, conformément à la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et à la loi n° 2006-340 du 24 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Les dispositions du présent accord reprennent et complètent les dispositions de l'accord du 4 novembre 2003 et de l'avenant du 14 novembre 2007. Elles se substituent également aux dispositions antérieures qui lui seraient contraires.

Afin de recevoir toutes remarques et suggestions utiles concourant à la féminisation des postes et à l'égalité professionnelle, la liste et les coordonnées des membres de la commission égalité femmes-hommes sont affichées dans les panneaux Direction de chaque établissement ainsi que dans les aires d'Unités Élémentaires, là où elles existent.

Au terme de cette période de trois ans, les parties établiront un bilan général des actions de progrès réalisées, et se retrouveront afin de convenir d'un éventuel nouvel accord.

### Article 8-2 : Dépôt

Peugeot Citroën Automobiles procédera aux formalités de dépôt, conformément aux dispositions des Articles L. 2231-6 et D 2231-2 du Code du Travail.

FD  
CL  
SM  
MR  
AV  
03

## 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 PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES S.A.

Claude BRUNET  
Directeur Ressources Humaines et Qualité

Pour les Organisations Syndicales

CFDT

Monsieur Ricardo MADEIRA

CFE-CGC

Madame Anne VALLERON

CFTC

Monsieur Franck DON

CGT

Monsieur Marcel MERAT

FO

Monsieur Christian LAFAYE

GSEA

Monsieur Serge MAFFI

Fait à Poissy, le 18 février 2011