

**AVENANT RECONDUISANT L'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 initiales 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. 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.

Bien évidemment, 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 actuelle dans l'Entreprise. Un rapport a été constitué et présenté 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 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 avec 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 « labellisée égalité professionnelle » en janvier 2005, par le Ministère de la Cohésion Sociale et la parité.

PSA PEUGEOT CITROËN a été confirmé en janvier 2007 « entreprise labellisée » par l'AFAQ AFNOR :

- La féminisation des recrutements et des effectifs a progressé dans toutes les catégories. Ainsi, chez les Cadres, la part des femmes âgées de moins de 30 ans atteint près de 28 %, contre 8,5 % chez les Cadres de plus de 50 ans.
- Une dynamisation de l'évolution professionnelle des femmes dans l'entreprise est enregistrée, tant du point de vue des rémunérations que des promotions. Pour l'ensemble des catégories socioprofessionnelles, à coefficient et classification identiques, le salaire moyen annuel est équivalent entre les femmes et les hommes.

De plus, pour la quatrième année consécutive, le pourcentage d'augmentation des salaires des femmes cadres est supérieur à celui des hommes. Ce niveau a permis de repositionner la rémunération de certaines salariées.

- Les garanties d'évolution professionnelle des femmes concernées par un congé maternité ont été élaborées et mises en œuvre, et les conditions d'indemnisation du congé de paternité améliorées.

- 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. 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.

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 10 juillet 2007, 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 parties considèrent que les principes d'actions qui avaient été retenus doivent continuer à s'appliquer. C'est la raison pour laquelle l'accord initial est renouvelé pour l'essentiel de ces dispositions.

Les orientations fortes qui avaient été choisies en 2003 sont maintenues et exprimées selon les quatre axes de progrès suivants :

- renforcer la politique de mixité de l'emploi et de féminisation des recrutements ;
- garantir des niveaux de salaire entre les femmes et 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, l'adaptation des structures de vie professionnelle.

Des actions ou des objectifs ont été ajoutés ou actualisés, au vu des progrès réalisés et des nouvelles ambitions.

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, ainsi que les conditions et les moyens qui en résultent.

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 avenant.

Les parties ont enfin souhaité inscrire leur démarche dans la durée afin de permettre un véritable retour d'expérience sur les actions entreprises. En conséquence, cet avenant est conclu pour une nouvelle durée de trois ans. Une commission de suivi annuel permettra 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 avenant.

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

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

Article 1-1 : Féminisation des recrutements de personnels ETAM et Cadres

Une attention particulière continuera d'être portée à l'équilibre des recrutements entre les femmes et les hommes au niveau de l'entreprise.

Ainsi, pour chacune des catégories professionnelles suivantes, cadre, technicien, agent de maîtrise, agent administratif et agent commercial, 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 de DRH. 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 et des recrutements sont supérieurs aux taux de féminisation des candidatures reçues.

Les parties notent, toutefois, que les femmes restent sous représentées dans les filières de formations initiales, scientifiques (25% de femmes dans les écoles d'ingénieurs). C'est la raison pour laquelle les partenariats et coopérations externes avec l'Education Nationale et les autres organismes éducatifs seront poursuivis (cf. article 1.4).

Article 1-2 : Féminisation des recrutements de personnels ouvriers

En ce qui concerne le recrutement de personnels ouvriers, la volonté de l'entreprise est également de viser une proportion de recrutements de femmes équivalente au taux de féminisation des candidatures reçues.

Toutefois, 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 de ce personnel. Des objectifs sont définis et les actions nécessaires à la féminisation de ces emplois engagées.

Chaque établissement organise, au sein de la commission égalité femmes-hommes, le suivi de ces actions et des résultats obtenus.

Article 1-3 : 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 de genre.

Article 1-4 : 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 comme 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. 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 cadre, l'entreprise s'était fixée comme objectif d'accueillir, à l'horizon 2007, un minimum de 30 % de stagiaires femmes conventionnées. Cet objectif est aujourd'hui quasiment atteint malgré le faible taux de féminisation des filières techniques. Cet objectif est reconduit pour les trois ans à venir.

En matière d'apprentissage, l'entreprise souhaite également augmenter le nombre de femmes avec un premier objectif de 25 %.

Article 1-5 : 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 hommes et les femmes. Ces processus retiennent des critères de sélection identiques, car les parties considèrent que les femmes et les hommes partagent et possèdent les mêmes types de compétences techniques et managériales.

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

Article 2-1 : 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 négociation annuelle sur les salaires que lors de la commission de suivi prévue au chapitre 5.

Depuis 2004, il ressort que pour l'ensemble des catégories socio professionnelles, à coefficient ou classification identique, le salaire moyen (mensuel et annuel) est au niveau de l'entreprise, équivalent entre les hommes et les femmes.

A l'occasion de l'examen des rapports de situations comparées au niveau des établissements, il peut être diagnostiqué des écarts éventuels sur certaines catégories ou populations féminines particulières. Dans cette hypothèse, si les écarts ne sont pas justifiés par des facteurs explicatifs, 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 salariés à temps partiel. Leur rémunération doit être proratisée en fonction du temps de travail contrairement aux augmentations individuelles.

Article 2-2 : 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.

Depuis 2004, il ressort au niveau de l'entreprise, que ces répartitions ont été équilibrées pour toutes les catégories, y compris pour les Cadres, où le pourcentage d'augmentation de salaires a été supérieur à celui des hommes. Les parties conviennent de poursuivre cette politique.

Article 2-3 : 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 de l'efficacité de cette démarche qui doit être poursuivie.

Article 2-4 : 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 soit sans incidence sur le déroulement de carrière et la trajectoire professionnelle.

Les parties rappellent qu'un complément forfaitaire de 200 euros est versé à l'occasion du départ en congé maternité de salariées travaillant en horaire de doublage, de nuit permanente et de triplage. Ce complément vise, à compenser, dans tous les sites, les écarts qui auraient pu être constatés localement entre l'ancienne et la nouvelle rémunération du doublage, de la nuit permanente, de triplage et de fin de semaine.

En matière d'information, un livret maternité, 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^{ème} 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.

Un manuel d'informations sur la gestion des salariés futurs et jeunes parents sera diffusé aux hiérarchiques au cours du premier semestre 2008. Il comprendra notamment un support spécifique d'entretiens pour les départs en congé maternité afin de guider ces derniers.

Article 2-5 : 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 (congé parental ...).

Après ces périodes de parentalité, les parties conviennent de l'intérêt d'offrir aux salariées, la possibilité de rattraper leur trajectoire professionnelle initiale. A cette fin, elles 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, afin de préciser un projet professionnel, accompagné d'un plan de formation individuel et d'une évolution professionnelle.

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

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, tel 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 : 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.

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 3-2 : 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 concernant les métiers émergents, sous tension, en transformation, en équilibre et sensibles et 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 puissent s'accorder 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.

Article 3-3 : 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. Le constat établi depuis 3 ans est qu'au niveau de l'entreprise sur la totalité de l'effectif, la proportion d'hommes ayant suivi au moins une formation est équivalente à la proportion de femmes.

Le suivi de l'accès des salariées à la formation sera 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 de 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 (ex. câblerie), 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.

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.

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 par des actions transversales tous les acteurs (médecins, ergonomes, représentants du personnel...).

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, une attention particulière est portée aux actions d'amélioration facilitant l'accès des postes au personnel féminin.

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

De plus, en matière de suivi médical et professionnel de la femme enceinte, une visite médicale sera organisée au moment de la déclaration de grossesse. Des contacts réguliers seront établis entre le médecin du travail et la salariée pour échanger notamment sur les adaptations du poste de travail au développement de la grossesse, et les mesures dont la salariée peut bénéficier.

Par ailleurs, les médecins du travail informeront les hiérarchiques des salariées enceintes sur les prescriptions à adopter.

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.

Article 4-3 : Services de proximité pour concilier la vie personnelle et familiale, et la 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 testées.

Un bilan annuel des initiatives prises dans ce domaine est établi. 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 : Aménagements des horaires individuels et congés parentaux

Les établissements s'efforcent de développer des aménagements d'horaires individuels et notamment à 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. A l'évidence, certaines fonctions et responsabilités sont incompatibles avec des horaires aménagés.

Toutefois, l'entreprise s'efforce à ce que des opportunités d'évolution soient offertes à des salariés qui pratiquent des horaires aménagés : opportunités à temps plein ou à temps partiel.

Au terme d'un congé parental, le salarié est reçu systématiquement en entretien par sa hiérarchie ou le service du personnel, afin d'examiner les conditions de son retour à l'emploi avec une formation éventuelle si nécessaire.

Un suivi des entretiens et des formations réalisées sera élaboré en central.

Article 4-5 : 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.

En cas de mobilité géographique d'un salarié, dont le conjoint ne travaille pas dans le Groupe, l'entreprise apporte son aide pour faciliter la recherche d'un emploi dans le bassin régional d'accueil (contact avec les entreprises ...).

Dans le but de faciliter la mobilité professionnelle et géographiques, 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 4-6 : 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 4-7 : 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.

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 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 4-8 : Etude et recherche

L'entreprise a engagé une action d'étude et de recherche, consacrée au développement de l'emploi féminin et plus particulièrement à l'évolution de carrières des femmes cadres.

Cette recherche a été organisée dans le cadre d'une Convention industrielle de formation par la recherche (CIFRE), en partenariat avec les Universités, le Ministère de la Recherche et le Ministère de la Parité et de l'égalité professionnelle.

Cette étude a permis de réaliser un examen comparé des niveaux de salaires, des progressions salariales et statutaires des hommes et des femmes cadres dans l'entreprise, à niveaux de responsabilités équivalents. Il ressort que les écarts salariaux par niveaux de fonctions (classes fonctions) se sont réduits, que les salaires féminins sont répartis de façon beaucoup plus équitable et que les femmes investissent désormais des niveaux de fonctions plus élevés.

Toutefois, cette étude met également en évidence que les absences de longue durée, modalités de temps de travail et la charge d'enfants en bas âge (qui n'a aucun effet sur les salaires) agissent comme des retardateurs de carrière, quel que soit le sexe, du fait de la moindre disponibilité des personnes.

Le groupe cherche, de manière continue, à développer des solutions permettant de faciliter la conciliation vie personnelle et familiale, et vie professionnelle.

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

CHAPITRE 5 : IMPLICATION ET SUIVI AVEC LES PARTENAIRES SOCIAUX

Article 5-1 : Commission de suivi de l'accord

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 trois représentants par organisation syndicale signataire du présent avenant.

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 avenant 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.

Article 5-2 : 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.

Elle a en charge, en complément des dispositions réglementaires, le suivi de l'application locale du présent avenant. 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 avenant. 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.

Celle-ci est constituée de deux membres par organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise et représentée dans l'établissement. En 2005, suite à la demande des organisations syndicales, l'élargissement à un troisième membre a été accepté pour les sites ayant plus de 4.000 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 5-3 : 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 avenant.

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

CHAPITRE 6 : DISPOSITIONS FINALES

Article 6-1 : Date d'application et durée de l'avenant

Cet avenant entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2008, 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.

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'UEP ou d'UEC, 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 6-2 : Dépôt

PEUGEOT CITROËN AUTOMOBILES procédera aux formalités de dépôt, conformément aux dispositions des Articles L. 132-10 et R 132-1 du Code du Travail.

**AVENANT RECONDUISANT L'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.

Jean-Luc VERGNE
Directeur des Ressources Humaines

Pour les Organisations Syndicales

CFDT

CGT

Monsieur Ricardo MADEIRA

Monsieur Marcel MERAT

CFE/CGC

FO

Madame Anne VALLERON

Monsieur Alain SEFTEN

CFTC

GSEA

Monsieur Franck DON

Monsieur Serge MAFFI

Fait à Poissy, le