

ACCORD CADRE MONDIAL SUR LA RESPONSABILITE SOCIALE DE PSA PEUGEOT CITROËN

« Un engagement social et durable sans frontières »

PREAMBULE

PSA PEUGEOT CITROËN, Groupe automobile de taille mondiale, fonde son développement sur des principes d'action et de comportement sociaux et environnementaux responsables, dans tous les pays où il est implanté et dans ses différentes branches d'activités.

Par son adhésion au Global Compact le 9 avril 2003, PSA PEUGEOT CITROËN s'est engagé à respecter et à promouvoir ses dix principes, inspirés de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, de la Déclaration sur les Principes et Droits Fondamentaux dans le Travail, de la Déclaration de Rio sur l'Environnement et de la Convention des Nations Unies contre la corruption. PSA PEUGEOT CITROËN a, par ailleurs, signé en septembre 2009 l'initiative « Caring for Climate » des Nations-Unies et adhère aux principes qui l'animent.

Ces engagements sont également inscrits dans la charte éthique du Groupe diffusée à tous les salariés. La charte éthique s'articule autour des principes d'action des sociétés du Groupe à l'égard des parties prenantes et des principes de comportement éthique. Sa mise à jour et son renouvellement donneront lieu avant déploiement, à une présentation au Comité de Groupe. Cette charte constitue un corps de références communes essentielles auquel chacun, dirigeants et salariés, peut se référer.

A travers le présent accord cadre mondial, PSA PEUGEOT CITROËN souhaite reformaliser ses engagements en faveur des droits humains fondamentaux, du développement responsable et de la protection de l'environnement en associant les organisations syndicales, ainsi que la Fédération Internationale des Organisations de Travailleurs de la Métallurgie (FIOM) et la Fédération Européenne des Métallurgistes (FEM).

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la vision du Groupe, en particulier « l'exigence d'un développement responsable » pour les femmes et les hommes du Groupe et pour l'entreprise dans la cité.

Ces engagements expriment notamment :

- l'exigence de développer les collaborateurs,
- l'exigence de la sécurité et du bien être au travail,
- l'exigence de la cohésion sociale,
- l'exigence de l'éthique et de la citoyenneté, en particulier le respect et la promotion des droits des salariés.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la politique sociale et de ressources humaines, qui représente un atout majeur pour la croissance et la performance économique durable du Groupe. Sa mise en œuvre repose sur un dialogue social permanent avec les partenaires sociaux. Cette politique s'est traduite depuis plusieurs années par des réalisations innovantes dans tous les pays, notamment dans les domaines des droits humains fondamentaux, de l'égalité des chances, de la diversité, du développement de l'emploi féminin, de l'intégration des personnes handicapées, etc. Les progrès s'accompagnent, à chaque fois, de l'expression claire de la politique menée, avec des objectifs, des actions et des résultats mesurables.

Le présent accord s'inscrit également dans le cadre de la démarche environnementale du Groupe. PSA PEUGEOT CITROËN mène, depuis plusieurs années, une démarche ambitieuse pour répondre aux enjeux environnementaux, principalement liés à l'usage de l'automobile. Conscient que son activité a un impact sur l'environnement, le Groupe considère que la protection de l'environnement est un élément fondamental de sa responsabilité sociétale.

Les parties signataires du présent accord reconnaissent par ailleurs, que les activités automobiles, de financement et de transport et logistique se développent au sein d'un contexte très concurrentiel et mondialisé qui les obligent à rester compétitives sur leurs marchés respectifs. Ce contexte entraîne, dans le cadre du dialogue social, une recherche permanente de solutions, dont le but est de contribuer à allier le progrès humain, la protection de l'environnement et la performance économique durable du Groupe.

Elles ont souhaité inclure dans le champ de cet accord les engagements en faveur de la protection de l'environnement. Par ailleurs, les dispositions relatives à la santé et au bien être au travail ont été renforcées.

Cet accord, qui permet de concrétiser des objectifs, est un cadre de référence pour chaque manager et pour les organisations syndicales signataires. Son suivi sera intégré dans le Système d'Excellence PSA qui constitue le corps de référence pour le management du Groupe. Il matérialise une volonté commune de promouvoir le respect des droits humains fondamentaux (chapitre 2), la gestion et le développement des ressources humaines (chapitre 3), les exigences sociales partagées avec les fournisseurs (chapitre 4), la prise en compte de l'impact de l'activité de l'entreprise sur ses territoires d'implantation (chapitre 5), la protection de l'environnement (chapitre 6), l'application de ces principes dans chaque pays (chapitre 7), le suivi de l'accord (chapitre 8).

Le présent accord, vecteur de progrès social, doit inspirer également les relations avec les parties prenantes -pouvoirs publics, partenaires industriels, fournisseurs, clients, actionnaires, organisations non gouvernementales-. En effet, les parties signataires considèrent que la mise en œuvre de ces engagements nécessite l'implication des acteurs nationaux ou locaux dans ces domaines afin de pouvoir réaliser durablement des progrès sociaux.

CHAPITRE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Cet accord cadre mondial s'applique directement à l'ensemble de la division automobile consolidée (recherche et développement, fabrication, commerce et fonctions support), ainsi qu'aux divisions de financement et de transport et logistique, pour les filiales présentes et à venir, sur lesquelles le Groupe exerce une influence dominante, que ce soit par une participation financière majoritaire ou, lorsque celle-ci est limitée à 50 %, par sa responsabilité dans la gestion sociale de cette filiale.

PSA PEUGEOT CITROËN a communiqué cet accord cadre mondial au Groupe Faurecia, qui a par ailleurs ses propres instances de dialogue européen, afin de promouvoir les discussions entre les partenaires sociaux de Faurecia sur ces mêmes thèmes.

Par ailleurs, certains dispositifs (chapitre 4) visent des fournisseurs, sous-traitants, partenaires industriels et réseaux de distribution.

CHAPITRE 2 : LES ENGAGEMENTS DE PSA PEUGEOT CITROËN EN FAVEUR DES DROITS HUMAINS FONDAMENTAUX

PSA PEUGEOT CITROËN, les fédérations syndicales et les organisations syndicales, affirment leur adhésion et s'engagent à faire respecter les principes et droits fondamentaux du travail exprimés par l'Organisation Internationale du Travail (OIT). De son côté, PSA PEUGEOT CITROËN rappelle son attachement à respecter le Global Compact initié par l'Organisation des Nations-Unies (ONU).

Article 2.1 – Promotion et respect des Droits de l'Homme reconnus sur le plan international

PSA PEUGEOT CITROËN respecte, dans tous ses domaines d'activité, les lois et les règlements en vigueur dans les pays où il exerce son activité. Avec le présent accord cadre mondial sur la responsabilité sociale, PSA PEUGEOT CITROËN veut aller au-delà du seul respect des normes nationales, en se donnant un cadre de référence dans le domaine des droits humains fondamentaux.

PSA PEUGEOT CITROËN promeut le respect des Droits de l'Homme dans tous les pays où il est présent, y compris dans les zones où l'affirmation des droits humains est encore insuffisante.

Article 2.2 – Non complicité dans la violation des droits humains

PSA PEUGEOT CITROËN veille à prévenir les situations ou actes de complicité de violation des droits humains fondamentaux. Le Groupe considère que cet enjeu relève de sa responsabilité sociétale.

PSA PEUGEOT CITROËN condamne les manquements de respect portant atteinte aux droits et à la dignité des personnes, les mauvais traitements verbaux ou physiques et les harcèlements. Ces agissements sont passibles de sanctions et font l'objet de mesures de prévention dans tous les pays.

Article 2.3 – Liberté d'association et reconnaissance effective du droit à la négociation collective

PSA PEUGEOT CITROËN est ouvert aux activités syndicales et reconnaît, partout dans le monde, le fait syndical et le droit des salariés de se syndiquer et de constituer des organisations syndicales de leur choix, et veille au respect de l'indépendance et du pluralisme syndical (*Convention de l'OIT n° 87*).

PSA PEUGEOT CITROËN s'engage à protéger les adhérents et les responsables syndicaux et à n'opérer aucune discrimination antisyndicale (*Convention de l'OIT n° 135*).

PSA PEUGEOT CITROËN reconnaît le droit à l'information et à la consultation des représentants des salariés sur les grandes décisions qui affectent la vie de l'entreprise.

PSA PEUGEOT CITROËN s'engage à promouvoir la négociation collective, élément central du dialogue social (*Convention de l'OIT n° 98*).

Article 2.4 – Elimination de toutes les formes de travail forcé et obligatoire

PSA PEUGEOT CITROËN s'engage pour le libre choix de l'emploi et condamne le travail forcé, en considérant qu'il est constitué chaque fois qu'un travail est imposé au moyen d'une menace (privation de l'alimentation, confiscation de terres, non accréditation du salaire, violences physiques, sévices sexuels, travail pénitentiaire non volontaire ...) (*Conventions de l'OIT n° 29 et 105*).

Article 2.5 – Abolition effective du travail des enfants

PSA PEUGEOT CITROËN condamne et interdit le travail des enfants.

Pour le Groupe, l'âge minimal général d'accès à l'emploi est fixé à 18 ans. Néanmoins, le Groupe autorise l'emploi ou le travail d'adolescents dès l'âge de seize ans à condition que leur santé, leur sécurité et leur moralité soient pleinement garanties et qu'ils aient reçu, dans la branche d'activité correspondante, une instruction spécifique et adéquate ou une formation professionnelle (*Convention de l'OIT n° 138*). Dans ce cas, l'entreprise mettra en place, pour les salariés concernés, un dispositif de formation spécifique, afin de les aider à atteindre un meilleur niveau de formation générale et professionnelle.

Afin d'accompagner les jeunes pendant leurs études et de favoriser leur accès au monde de l'entreprise, différentes formules d'insertion alliant formation professionnelle dans l'entreprise et acquisition de compétences dans les établissements d'enseignement, pourront aussi être proposées dès l'âge de quinze ans ou l'âge minimum légal dans le pays lorsqu'il est au-dessus de quinze ans (apprentissage ...).

Article 2.6 – Élimination de la discrimination en matière d'emploi et d'exercice d'une profession et promotion de la diversité

PSA PEUGEOT CITROËN s'engage à n'opérer aucune discrimination fondée sur l'origine, le sexe, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'âge, la situation de famille, la grossesse ou la maternité, les caractéristiques génétiques, l'appartenance ou la non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, aux opinions politiques, aux activités syndicales ou mutualistes, aux convictions religieuses, l'apparence physique, au nom de famille ou en raison de l'état de santé ou du handicap dans le recrutement et l'évolution professionnelle (*Convention de l'OIT n° 111*).

PSA PEUGEOT CITROËN entend appliquer et promouvoir, au-delà des règles légales, les meilleures pratiques et lutter contre le racisme, le sexisme, la xénophobie et l'homophobie et plus généralement contre l'intolérance à l'égard des différences et à garantir le respect de la vie privée.

Pour PSA PEUGEOT CITROËN, la diversité c'est faire travailler ensemble, faire évoluer et faire grandir tous les talents. PSA PEUGEOT CITROËN choisit de s'entourer de profils variés, reflétant la société et son environnement : la coexistence de salariés aux profils différents est source de complémentarité et d'équilibre social. Elle favorise la confrontation des idées et la performance économique. Manager la diversité, c'est manager les compétences, indépendamment de tout autre critère.

Article 2.7 – Lutte contre la corruption et prévention des conflits d'intérêt

PSA PEUGEOT CITROËN s'engage, en particulier, à agir contre la corruption sous toutes ses formes. Le Groupe veillera à sensibiliser les salariés à cet enjeu à travers différents dispositifs de communication et/ou de formation.

Les salariés du Groupe y compris les dirigeants doivent éviter toute situation de conflit entre les intérêts du Groupe et leurs intérêts personnels ou ceux de leurs proches, conformément aux dispositions de la charte éthique du Groupe.

Ainsi, chaque membre du personnel s'interdit toute prise d'intérêt chez un fournisseur ou un client, sauf si elle est effectuée par l'achat de titres côtés dans le cadre de la gestion d'un portefeuille de titres et dans le respect des règles interdisant l'utilisation d'informations privilégiées.

CHAPITRE 3 : LES ENGAGEMENTS DE PSA PEUGEOT CITROËN DANS LA GESTION ET LE DEVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

Article 3.1 – La gestion responsable de l’emploi et des compétences

▪ Des recrutements fondés sur la diversité et l’égalité des chances

PSA PEUGEOT CITROËN s’engage à ce qu’aucune étape du processus de recrutement ne soit discriminatoire. L’intégration de profils variés est source de complémentarité, d’équilibre social et d’efficacité économique.

Dans ce cadre des procédures et des moyens sont mis en œuvre pour éviter toute discrimination et favoriser l’égalité des chances.

▪ Développer les compétences de demain par la formation continue

PSA PEUGEOT CITROËN s’engage à préparer et développer les compétences requises par la formation continue.

PSA PEUGEOT CITROËN veille à ce que tous les salariés aient la possibilité de bénéficier de programmes de formation pris en charge par l’entreprise, en particulier ceux destinés à améliorer leur niveau de compétence dans l’objectif de mieux maîtriser les nouvelles technologies, équipements, systèmes et process.

Les signataires considèrent que la formation professionnelle est un des outils permettant de promouvoir une meilleure égalité des salariés, indépendamment de leur sexe, de leur origine, de leur formation initiale, de leur état de santé, de leurs conditions ou horaires de travail. PSA adopte donc une politique volontariste en ce domaine.

▪ Favoriser les évolutions professionnelles

PSA PEUGEOT CITROËN s’engage à assurer l’égalité des chances dans l’évolution et la mobilité professionnelle des salariés. Les pratiques d’évaluation du personnel répondent à des critères d’objectivité et de transparence, dans l’esprit de l’accord sur la diversité et la cohésion sociale dans l’entreprise signé par les partenaires sociaux français en septembre 2004. Des procédures et des indicateurs sont mis en œuvre pour veiller au respect de l’égalité de traitement.

PSA PEUGEOT CITROËN encourage chaque salarié à être acteur de son évolution professionnelle.

- **Des voies de participation pour les salariés**

PSA PEUGEOT CITROËN s'engage à fournir aux salariés des informations régulières sur la marche de l'entreprise et sur les éléments susceptibles d'affecter les conditions de travail et d'emploi, directement et indirectement, notamment via les instances locales de représentation des salariés et les syndicats.

PSA PEUGEOT CITROËN s'engage à favoriser la participation et la prise en compte des initiatives des salariés.

- **Une approche sociale des évolutions d'activité**

PSA PEUGEOT CITROËN s'engage, en cas d'évolution d'activité, à assurer en temps utile l'information et la concertation avec les représentants des salariés. Dès lors que les conditions sont réunies, PSA PEUGEOT CITROËN promeut l'emploi stable et durable avec une approche socialement responsable.

- **Anticiper la transformation des métiers et des emplois**

Pour PSA PEUGEOT CITROËN, anticiper la transformation des métiers et des emplois, et l'évolution des technologies et des produits, mieux prévoir les compétences dont l'entreprise aura besoin et donner aux salariés une visibilité sur les évolutions et les mutations industrielles, organisationnelles et technologiques, constituent un enjeu majeur.

L'anticipation des mutations industrielles, organisationnelles et technologiques implique une bonne connaissance de la stratégie de l'entreprise, des enjeux et des éléments qui participent à sa définition.

C'est la raison pour laquelle, PSA PEUGEOT CITROËN a mis en place un « Comité Paritaire Stratégique » direction / organisations syndicales, qui a pour objectif d'approfondir des sujets liés à la situation de l'entreprise et aux politiques mises en œuvre, à court et moyen termes et permettre d'évoquer les transformations générées sur les métiers et les emplois. Compte tenu de la dimension stratégique des thèmes traités, de la dimension internationale des sujets et des politiques qui sont abordés, ce comité comprend depuis 2008, la présence de représentants syndicaux non français.

Par ailleurs, la direction développera dans les pays, des démarches d'anticipation sur les évolutions des emplois et des métiers de l'automobile en faisant apparaître les métiers en développement ou au contraire les métiers exposés aux évolutions technologiques, organisationnelles et économiques.

PSA PEUGEOT CITROËN s'attache à accompagner les salariés dans toutes les transformations d'activités et de l'emploi. Il entend pouvoir conduire les adaptations nécessaires dans la continuité, en évitant les ruptures et les reconversions dans l'urgence.

Article 3.2 – Des conditions d’emploi attractives

▪ Rémunérations

PSA PEUGEOT CITROËN pratique des rémunérations cohérentes par rapport aux pratiques des marchés dans chacune de ses activités (automobile, financement, transport et logistique) et s’engage à ce que les rétributions soient supérieures ou au moins égales aux conditions établies par la législation nationale ou par les conventions collectives.

Ainsi, les salaires et rémunérations versés pour une durée de travail à temps complet, correspondent au moins au minimum légal et au minimum professionnel garanti et/ou conventionnel, et doivent permettre ainsi d’assurer aux salariés des conditions de vie décentes.

PSA PEUGEOT CITROËN reconnaît le principe d’égalité de rémunération, en particulier entre les hommes et les femmes, pour un travail de valeur et de performances égales (*Convention de l’OIT n° 100*). Ce principe est applicable quel que soit le cadre contractuel dans lequel sont placés les salariés.

La politique salariale du Groupe vise à assurer l’objectivité, l’équité, la transparence des règles de fixation de la rémunération.

En sus, afin de redistribuer aux salariés les fruits de la croissance et de la création de valeur auxquels ils ont contribué par leurs efforts, un système d’intéressement lié à la performance de l’entreprise, est versé à l’ensemble du personnel.

▪ Protection sociale

PSA PEUGEOT CITROËN met en place, dans tous les pays, des couvertures de prévoyance couvrant les risques liés au décès, à l’invalidité et à l’incapacité.

De même, PSA PEUGEOT CITROËN met progressivement en place dans tous les pays, des régimes de retraite supplémentaires à cotisations définies afin de pallier la baisse des taux de remplacement des régimes obligatoires, et des régimes complémentaires santé en fonction de l’évolution de l’assurance maladie obligatoire.

Article 3.3 – Des conditions de travail correspondant aux meilleurs standards internationaux

▪ Des organisations de travail négociées

PSA PEUGEOT CITROËN s’engage à ce que la durée du travail soit toujours égale ou inférieure aux durées établies par la législation nationale ou par les conventions collectives du pays concerné.

PSA PEUGEOT CITROËN s'engage à respecter des temps de repos et des congés périodiques correspondant au moins aux conditions établies par la législation nationale ou par les conventions collectives.

Les fluctuations de la demande et la diversité du marché automobile nécessitent des aménagements de temps et d'organisation du travail, qui sont définis et mis en œuvre dans le cadre du dialogue social et de la concertation, selon les usages et règles négociées et en vigueur dans chaque pays.

▪ **La sécurité, les conditions de travail et la santé**

Pour PSA PEUGEOT CITROËN, la seule cible acceptable est de travailler sans accident. Le Groupe s'engage à ce que des politiques efficaces de santé et sécurité au travail basées sur la prévention, soient déclinées dans les différents établissements sous forme d'un système de management à la sécurité au travail impliquant chacun selon son niveau de responsabilité, y compris les partenaires sociaux (*Convention de l'OIT n° 155*).

PSA PEUGEOT CITROËN s'engage à améliorer progressivement l'ergonomie des postes de travail et à rechercher, pour chaque salarié, un poste conforme à ses aptitudes, sans discrimination. Par ailleurs, le Groupe s'engage à travailler à la réduction des charges physiques, posturales, cognitives et mentales, et à promouvoir le bien être au travail.

PSA PEUGEOT CITROËN poursuivra une politique de santé active, orientée prioritairement vers la prévention des pathologies pouvant apparaître ou se développer à l'occasion de l'activité professionnelle y compris dans les domaines des risques psychosociaux, de la prévention des situations de harcèlement, de stress, de troubles musculo-squelettiques, des risques chimiques et routiers.

De plus, le Groupe favorise l'action des parties prenantes du secteur de la santé pour déployer des initiatives d'information et de prévention à destination des salariés, sur des sujets tels que le tabagisme, l'alcoolisme, la toxicomanie, le SIDA ou les MST.

Article 3.4 – Transposition de ces engagements et négociation dans les filiales

Au-delà des négociations nationales en usage (ex : salaires, temps et organisation du travail, ...), chaque filiale s'engage à négocier avec les organisations syndicales, la mise en œuvre des actions qui répondent aux principes et aux engagements de ce chapitre, en particulier sur la formation, l'évolution professionnelle et la sécurité au travail.

CHAPITRE 4 : DES EXIGENCES SOCIALES PARTAGEES AVEC LES FOURNISSEURS, SOUS-TRAITANTS, PARTENAIRES INDUSTRIELS ET RESEAUX DE DISTRIBUTION

Sans se substituer à la responsabilité juridique de ses fournisseurs, sous-traitants, partenaires industriels et réseaux de distribution, PSA PEUGEOT CITROËN s'engage à communiquer cet accord auprès de ces entreprises et demande qu'elles appliquent les conventions internationales de l'OIT mentionnées précédemment.

PSA PEUGEOT CITROËN demande à ses fournisseurs un engagement similaire à l'égard de leurs propres fournisseurs et sous-traitants.

Dans le cadre des appels d'offres, PSA PEUGEOT CITROËN s'engage à ce que le respect des droits humains tels que définis dans le chapitre 2 soit un critère déterminant dans la sélection des fournisseurs qui intégreront le panel.

Tout manquement relatif au respect des droits humains devra entraîner des plans d'action correctifs après avertissement de la part de PSA PEUGEOT CITROËN. Le non respect de ces droits entraînera des sanctions pouvant aller, à terme, jusqu'au retrait du panel.

Un processus spécifique sera également mis en place envers les petites entreprises de fournisseurs et sous-traitants, pour leur permettre d'appliquer progressivement les standards de l'OIT cités précédemment.

Par ailleurs, dans les principaux pays d'implantation, PSA PEUGEOT CITROËN s'engage à participer aux échanges structurés au sein des filières du secteur automobile et à promouvoir le dialogue social au niveau de la branche d'activité, en particulier sur le thème de l'anticipation des mutations économiques, techniques, industrielles et sociales.

CHAPITRE 5 : PRISE EN COMPTE DE L'IMPACT DE L'ACTIVITE DE L'ENTREPRISE SUR LE TERRITOIRE D'IMPLANTATION

PSA PEUGEOT CITROËN s'engage à promouvoir l'emploi et la formation de la population active locale, contribuant ainsi au développement économique et social partout où le Groupe est implanté.

Ainsi, dans chaque pays où il est présent, PSA PEUGEOT CITROËN privilégie les ressources humaines locales pour pourvoir les emplois disponibles et développe, chaque fois que cela est possible, l'intégration locale.

En cas d'évolution de l'activité, PSA PEUGEOT CITROËN s'engage à informer en amont les autorités nationales et à coopérer avec elles pour mieux prendre en compte les intérêts locaux.

CHAPITRE 6 : LES ENGAGEMENTS DE PSA PEUGEOT CITROËN EN FAVEUR DE LA PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT, et en particulier le respect des ressources naturelles, la réduction des impacts de l'activité du Groupe et le management de l'environnement et les autres aspects comportementaux.

Le Groupe s'engage à respecter les obligations légales réglementaires internationales, européennes et nationales applicables à ce domaine avec le souci permanent d'améliorer la sécurité, la protection de la santé et de l'environnement, la préservation des ressources naturelles et la minimisation des impacts sur l'environnement des activités du Groupe.

Article 6.1 – Respect des ressources naturelles par la maîtrise de leur consommation

PSA PEUGEOT CITROËN s'engage à utiliser de manière responsable les ressources naturelles et énergétiques (eau, matières premières, gaz et électricité, carburants, etc.).

Article 6.2 – Lutte contre le changement climatique et réduction des impacts sur le milieu naturel et les tiers

PSA PEUGEOT CITROËN contribue à la lutte contre le changement climatique, et pour cela, le Groupe identifie les sources d'émissions directes et indirectes de gaz à effet de serre (GES), les mesure, et met en œuvre des mesures de réduction progressive des émissions directes et indirectes de GES.

PSA PEUGEOT CITROËN s'efforce de développer des produits toujours plus respectueux de l'environnement en termes d'émissions de CO₂ et de polluants et d'utilisation des ressources naturelles.

PSA PEUGEOT CITROËN entend mettre en œuvre des méthodes de production dont l'impact sur l'environnement est aussi faible que possible.

La maîtrise des nuisances sur le milieu naturel passe par la maîtrise des émissions polluantes dans l'air, de la pollution du sol, des rejets dans l'eau, des déchets et produits dangereux, ainsi que par la maîtrise des autres impacts sur le milieu et les tiers (bruit, odeurs, etc.).

Article 6.3 – Management de l'environnement et autres aspects comportementaux

- **Management de l'environnement**

Un système de management environnemental (SME), fondé sur la norme ISO 14001, est en place sur les différents sites de production du Groupe, tous certifiés depuis fin 2007. Le SME implique et mobilise l'ensemble du management et forme les salariés concernés par les moyens appropriés.

Dans la plupart des autres sites (R&D, commerciaux et tertiaires, etc.) des démarches environnementales adaptées aux enjeux environnementaux sont appliquées localement avec un management associé.

En complément, sur l'ensemble de ses sites, le Groupe veille à développer la prise de conscience et la compétence de ses salariés vis-à-vis des enjeux environnementaux.

Le Groupe se met en disposition de proposer des solutions permettant à ses salariés d'adopter des comportements plus propres, par exemple avec des initiatives de rationalisation des déplacements professionnels et domicile-travail, et avec la promotion des gestes les plus écologiques.

- **Sensibiliser les parties prenantes externes aux enjeux environnementaux**

PSA PEUGEOT CITROËN s'engage à promouvoir les actions en faveur de la protection de l'environnement auprès de ses clients, ses fournisseurs et autres parties prenantes, et veille à l'appliquer sa charte de communication responsable.

Article 6.4 – Information des représentants du personnel et des organisations syndicales

PSA PEUGEOT CITROËN s'engage à ce que chaque filiale fasse connaître annuellement aux organisations syndicales et représentants du personnel ses actions, ses bonnes pratiques et ses résultats dans le domaine environnemental. Par ailleurs, un bilan global sera présenté au cours du Comité Mondial.

CHAPITRE 7 : MISE EN ŒUVRE DES ENGAGEMENTS

L'accord cadre mondial, signé entre PSA PEUGEOT CITROËN, la FIOM, la FEM, les organisations syndicales des principaux pays qui leur sont affiliés et les organisations syndicales non affiliées, est appliqué dans chaque pays où les entités entrant dans le champ d'application de l'accord (chapitre 1) sont représentées.

Les parties signataires s'engagent, à travers le dialogue social, à définir des actions pour les chapitres relatifs à la politique sociale, environnementale et de ressources humaines du Groupe, qui sont mises en œuvre afin d'appliquer le présent accord cadre. Les spécificités des divisions automobiles, de financement, de transport et logistique et leurs compétitivités sur les différents marchés seront prises en compte. Dans les principaux pays, ce travail de mise en place donne lieu à la constitution d'un programme de travail.

PSA PEUGEOT CITROËN s'engage à informer largement les salariés du Groupe sur le contenu de cet accord. Ce texte est donc diffusé dans l'ensemble du Groupe via les outils de communication interne et traduit dans toutes les langues.

Chaque salarié ayant des difficultés d'interprétation de cet accord ou des doutes quant à sa bonne application, peut en référer à son supérieur hiérarchique, à la Direction des Ressources Humaines et/ou à un(e) représentant(e) syndical(e) sans que cette remontée d'information lui soit préjudiciable.

CHAPITRE 8 : SUIVI DE L'ACCORD

Le suivi de cet accord cadre mondial s'effectue à un double niveau.

Dans chacun des principaux pays (plus de 500 salariés) sont mis en place des observatoires sociaux locaux, composés des directions des ressources humaines et des organisations syndicales. Ces observatoires sociaux effectuent un suivi annuel de l'application de l'accord cadre mondial à travers un document commun élaboré conjointement par les parties signataires du présent accord. Ce document permet à chaque organisation syndicale de donner son avis dans le cadre du suivi annuel de l'application du présent accord dans leur filiale.

Dans les autres pays, le même document de suivi est rédigé, avec recueil des avis des organisations syndicales, ou à défaut des instances représentatives du personnel, dans le cadre du suivi annuel.

Pour le suivi au niveau du Groupe de l'accord cadre sur la Responsabilité Sociale de l'Entreprise, le Comité Européen Elargi se constitue en Comité Mondial.

Le Comité Européen actuellement en place est alors élargi par la présence de représentants des organisations syndicales de pays répondant au critère d'effectifs défini dans l'accord du Comité Européen (ex : Argentine, Brésil... qui comptent plus de 500 salariés). Ces représentants sont invités aux réunions plénières afin de participer au suivi du présent accord cadre mondial. Participant aux séances, ils sont également informés sur la marche générale du Groupe et sur les stratégies mises en œuvre.

Ils participent aux échanges, à l'exception des délibérations propres aux attributions du Comité Européen (ex : désignation du Secrétaire, désignation des experts, consultations liées à l'application de directives du Comité Européen ou à l'accord d'entreprise du 23 octobre 2003).

Il est entendu que les directives européennes s'appliquent de droit aux filiales européennes et au Comité Européen.

Chaque réunion plénière du Comité Mondial est précédée d'une réunion préparatoire des représentants à l'instance, avec la présence de représentants de la FIOM et de la FEM.

CHAPITRE 9 : DISPOSITIONS FINALES

La signature par l'ensemble des organisations syndicales a rendu le présent accord directement applicable pour une durée indéterminée.

Tous les trois ans, les parties conviennent de se rencontrer pour effectuer un bilan global des actions engagées et prévoir les mesures d'ajustement nécessaires, par voie d'avenants à l'accord, en particulier au regard des évolutions législatives ou réglementaires.

En cas de divergence entre les différentes versions linguistiques, la version française fera foi.

Cet accord cadre mondial a fait l'objet d'une information officielle auprès des instances gouvernementales et administratives de chaque pays.

CHAPITRE 10 : BILAN DU SUIVI DE L'ACCORD AU TERME DES 3 ANNEES D'APPLICATION

Au terme des trois années d'application, une nouvelle autoévaluation, comparable à celle réalisée en 2006, a été réalisée en 2009.

En 2006, l'autoévaluation avait montré une vision globale de l'application de l'accord. A la suite de cet exercice, les filiales avaient sélectionné 1.175 plans d'action. Dès 2007, le choix a été fait de suivre annuellement trois plans d'action prioritaires par filiale.

Cette autoévaluation a permis de mesurer la progression des filiales dans leur application des engagements de l'accord. A la suite de ce nouvel exercice, les filiales ont retenu trois nouveaux plans d'action prioritaires qui devront être mis en œuvre dès 2010.

L'autoévaluation, le choix et la réalisation des plans d'action, sont soumis à l'avis des organisations syndicales ou des représentants du personnel locaux. Ainsi, le suivi de l'accord implique les directions, les managers et les organisations syndicales ou les représentants du personnel locaux.

Chaque année, des filiales sont auditées sur le suivi de l'accord. L'audit a pour objectif de renforcer l'homogénéité des pratiques sociales à l'intérieur du Groupe et de proscrire toutes pratiques ou modalités d'application contraires aux engagements de l'accord. Entre 2007 et 2009, plus de 20 % des filiales ont été auditées par des professionnels certifiés. PSA PEUGEOT CITROËN s'engage à poursuivre ces audits car par les actions préconisées à l'issue de la mission, il stimule une démarche de progrès permanent. PSA PEUGEOT CITROËN garantit que ces audits sont effectués en toute indépendance et transparence et en coopération avec les représentants syndicaux.

Conformément aux engagements pris en 2006, les parties signataires ont réalisé un bilan général lors du Comité Européen de juin 2009. Ce bilan a fait apparaître des résultats très encourageants. Selon l'outil d'évaluation mis en place en 2006, entre 2006 et 2009, le nombre de filiales appliquant l'ensemble des engagements a fortement augmenté, ainsi, en 2009, 87% des filiales ont une appropriation complète de l'accord. Ce bilan a, par ailleurs, fait état des différentes actions qui ont été réalisées au cours des 3 années d'application de l'accord. Ainsi, en 2009, 72 % des plans d'action ont été réalisés soit 845 plans d'action réalisés sur les 1.175 définis lors de l'autoévaluation en 2006. De 2006 à 2009, la plupart des organisations syndicales ou des représentants du personnel locaux ont émis un avis favorable sur l'application de l'accord (autoévaluations, choix des plans d'action, réalisation ou non de ces plans d'action). Au cours de ce bilan les parties signataires sont convenues du renouvellement de l'accord.

Le bilan constitue un encouragement à poursuivre la démarche au travers du suivi de l'accord. Ce suivi permet d'avoir une vision transversale de la responsabilité sociale du Groupe et est un levier d'action important.