



**ACCORD CADRE MONDIAL
SUR LA
RESPONSABILITE SOCIALE DU GROUPE PSA**

**Un engagement social et durable sans frontières
pour co-construire l'avenir du Groupe**

PREAMBULE

Le Groupe PSA, IndustriALL Global Union et industriAll European Trade Union considèrent qu'un dialogue régulier à tous les niveaux et le respect des politiques et pratiques en matière de responsabilité sociale de l'entreprise contribuent à intégrer au niveau mondial les engagements retenus dans cet accord.

Après la reconstruction de ses fondamentaux économiques à travers le plan Back in the Race, le Groupe PSA déploie au niveau mondial sa stratégie qui vise une croissance organique, rentable et durable que traduit aujourd'hui le plan Push to Pass.

Le Groupe PSA a la volonté de co-construire l'avenir du Groupe avec les représentants des salariés partout dans le monde. Cette co-construction repose sur un dialogue pratiqué à tous les niveaux, tant à celui du Groupe qu'à celui de chaque pays et chaque site de travail. Elle implique que les partenaires travaillent ensemble de façon constructive afin d'assurer le succès économique de l'entreprise, la protection et le développement de l'emploi durable, et le respect des droits fondamentaux des salariés au travail.

Par son adhésion au Global Compact le 9 avril 2003, le Groupe PSA 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 l'OIT, de la Déclaration de Rio sur l'Environnement et de la Convention des Nations Unies contre la corruption. Le Groupe PSA a, par ailleurs, signé en septembre 2009 l'initiative « Caring for Climate » des Nations-Unies et adhère aux principes qui l'animent. Le Groupe s'engage aussi sur les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales mis à jour en 2011, et les principes directeurs sur les droits de l'Homme et des entreprises (« Principes de Ruggie ») approuvés par le Conseil des droits de l'Homme des Nations Unies cette même année.

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 formalise 16 règles de conduite éthiques impliquant chaque salarié. Cette charte constitue un corps de références communes essentielles auquel chacun, dirigeants et salariés, peut se référer.

Le Groupe PSA dispose depuis la signature en 2006 d'un accord cadre mondial sur sa responsabilité sociale, renouvelé en 2010, d'un cadre adapté pour mettre en œuvre de façon efficiente et transparente les principes internationaux cités ci-dessus.

A travers le présent accord, le Groupe PSA souhaite reformaliser ses engagements en faveur des droits humains fondamentaux, du développement responsable et de la protection de l'environnement et impulser une nouvelle dynamique au niveau mondial

pour renforcer les principes et objectifs communs en associant les organisations syndicales, ainsi qu'IndustriALL Global Union et industriAll European Trade Union.

Ces engagements expriment notamment :

- l'exigence de développer les talents et compétences de tous les collaborateurs,
- l'exigence de la santé et sécurité et du bien-être au travail, dans le respect de la diversité et de l'égalité de traitement,
- 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,
- l'exigence d'un développement respectueux de l'environnement et des territoires sur lesquels le Groupe est implanté.

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. Le Groupe PSA 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 que les activités automobiles en tant que constructeur comme en tant que fournisseur de services, 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 d'obtenir le meilleur équilibre entre performance de l'entreprise, sécurisation de l'emploi et bien-être des salariés du Groupe dans chaque pays.

Cet accord, qui permet de concrétiser des objectifs, est un cadre de référence pour chaque manager et pour les organisations syndicales signataires. Son suivi est 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 (1^{ère} partie, chapitre 1), des exigences sociales partagées par l'ensemble des acteurs de la chaîne de valeur (chapitre 2), la prise en compte de l'impact de l'activité de l'entreprise sur ses territoires d'implantation (chapitre 3), la protection de l'environnement (chapitre 4), le développement des compétences et l'employabilité (2^{ème} partie, chapitre 1), la qualité de vie et le bien-être au travail (chapitre 2), le

renforcement des structures de dialogue social (chapitre 3) et la communication et le suivi de l'accord.

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 et objectifs nécessite l'implication des acteurs nationaux ou locaux dans ces domaines afin de pouvoir réaliser durablement des progrès sociaux.

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke at the end.

SOMMAIRE

	Page
PREAMBULE	2
CHAMP D'APPLICATION	6
PREMIÈRE PARTIE	7
Les engagements du Groupe pour un développement responsable et durable	
CHAPITRE 1: Les engagements du Groupe PSA en faveur des droits humains fondamentaux	7
CHAPITRE 2 : Des exigences sociales partagées par l'ensemble des acteurs de la chaîne de valeur	10
CHAPITRE 3 : Prise en compte de l'impact de l'activité de l'entreprise sur le territoire d'implantation	12
CHAPITRE 4 : Les engagements du Groupe PSA en faveur de la protection de l'environnement	12
DEUXIEME PARTIE	14
La politique de ressources humaines pour développer le capital humain du Groupe PSA	
CHAPITRE 1 : Développer les compétences et l'employabilité	14
CHAPITRE 2 : La qualité de vie et le bien-être au travail au cœur de l'expérience salarié du Groupe PSA	17
CHAPITRE 3 : Renforcement des structures de dialogue social	22
COMMUNICATION ET SUIVI DE L'ACCORD	25
CHAPITRE 1 : Mise en œuvre et suivi	25
CHAPITRE 2 : Interprétation et règlement des litiges	26
CHAPITRE 3 : Dispositions finales	26



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), pour les filiales présentes et à venir, sur lesquelles le Groupe exerce une influence dominante.

Dans les filiales ou sociétés où il est présent sans pour autant y exercer un contrôle opérationnel, le Groupe PSA s'engage à promouvoir les mêmes normes et principes.

Le Groupe PSA 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 visent des fournisseurs, sous-traitants, partenaires industriels et réseaux de distribution.



PREMIERE PARTIE

LES ENGAGEMENTS DU GROUPE PSA POUR UN DEVELOPPEMENT RESPONSABLE ET DURABLE

CHAPITRE 1 : LES ENGAGEMENTS DU GROUPE PSA EN FAVEUR DES DROITS HUMAINS FONDAMENTAUX

Le Groupe PSA, 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, le Groupe PSA rappelle son attachement à respecter le Global Compact initié par l'Organisation des Nations-Unies (ONU).

Article 1.1 – Promotion et respect des droits de l'Homme reconnus sur le plan international

Le Groupe PSA 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, le Groupe PSA veut aller au-delà du seul respect des normes nationales, en se donnant un cadre de référence dans le domaine des droits humains fondamentaux.

Le Groupe PSA 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.

Le Groupe PSA favorise le droit à l'expression et à la participation des salariés. Le droit à la liberté d'expression garantit à chacun de ne pas être inquiété pour ses opinions.

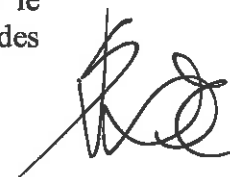
Article 1.2 – Non complicité dans la violation des droits humains

Le Groupe PSA 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.

Le Groupe PSA 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 1.3 – Liberté d'association et reconnaissance effective du droit à la négociation collective

Le Groupe PSA 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*). Il s'engage à respecter une stricte neutralité quant au choix des salariés de créer un syndicat, d'adhérer à une organisation syndicale existante, de se tourner vers une autre organisation ou de quitter l'organisation. Il s'engage également à assurer un accès raisonnable des représentants syndicaux des organisations signataires du présent accord au sein du lieu de travail.

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

Le Groupe PSA 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.

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

Le dialogue social du Groupe s'appuie sur des organisations syndicales libres, représentatives des salariés ainsi que sur des instances représentatives du personnel informées et consultées sur les décisions, changements et mutations affectant les conditions d'emploi des salariés.

Article 1.4 – Elimination de toutes les formes de travail forcé et obligatoire

Le Groupe PSA 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 1.5 – Abolition effective du travail des enfants

Le Groupe PSA 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 (*Conventions de l'OIT n° 138 et 182*). 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 1.6 – Élimination de la discrimination en matière d’emploi et d’exercice d’une profession et promotion de la diversité

Le Groupe PSA 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*).

Le Groupe PSA 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.

Le Groupe PSA 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.

Article 1.7 - La sécurité, les conditions de travail et la santé

Pour le Groupe PSA, 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*).

Article 1.8 - Des conditions d’emploi attractives

Le Groupe PSA pratique des rémunérations cohérentes par rapport aux pratiques des marchés 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.

Les rémunérations versées correspondent au moins au minimum légal et au minimum professionnel garanti et/ou conventionnel, et doivent ainsi permettre d’assurer aux salariés des conditions de vie décentes.

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

Conformément aux législations et/ou conventions collectives dans les pays où le Groupe est implanté, un droit à congés payés est effectivement accordé aux salariés.

Article 1.9 – Lutte contre la corruption et la prévention des conflits d'intérêt

Le Groupe PSA s'engage à agir contre la corruption sous toutes ses formes (active, passive, publique, privée, directe ou indirecte, paiement de facilitation, pot de vin, trafic d'influence, concussion, prise illégale d'intérêt, détournement de fonds publics, favoritisme, conflit d'intérêts).

Le Groupe ne tolère en aucun cas de telles pratiques et prend les dispositions anti-corruption adaptées : charte éthique, code de conduite anti-corruption, cartographie des risques de corruption, système d'alerte, moyens de contrôles comptables spécifiques. Il veille à avertir et sensibiliser les salariés à cet enjeu à travers différents dispositifs contractuels, de communication ou de formation. Le Groupe PSA partage ces exigences avec ses clients, fournisseurs, partenaires et intermédiaires et vérifie leur application par ces derniers.

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 PSA et doivent signaler les conflits d'intérêts établis afin qu'ils puissent être écartés dans ces cas du processus de prise de décision.

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 cotés dans le cadre de la gestion d'un portefeuille de titres et dans le respect des règles interdisant l'utilisation d'informations privilégiées.

CHAPITRE 2 : DES EXIGENCES SOCIALES PARTAGEES PAR L'ENSEMBLE DES ACTEURS DE LA CHAINE DE VALEUR

Le groupe PSA s'engage à communiquer cet accord auprès de partenaires industriels et réseaux de distribution, et demande que ceux-ci appliquent les principes et conventions internationales mentionnés précédemment dans le préambule et le chapitre 1.

Dans le cadre des appels d'offres, le Groupe PSA s'engage à ce que le respect des droits humains tels que définis dans le chapitre précédent soit un critère déterminant dans la sélection des fournisseurs.

Le Groupe PSA a établi des relations contractuelles directes avec plus de 7000 fournisseurs (rang1) auxquels il demande de respecter des engagements de responsabilité sociale et environnementale (RSE) formalisés dans une Charte Achats responsables faisant référence au présent accord. En signant cette charte, les fournisseurs de rang 1 s'engagent à sélectionner sur ces mêmes critères RSE leurs sous-traitants (fournisseurs de rang 2 du Groupe PSA). Ces critères doivent ainsi être déclinés à chaque rang de la chaîne de sous-traitance dans le cadre des relations contractuelles directes entre un donneur d'ordre et son fournisseur.



Le Groupe PSA met en place un plan de vigilance raisonnable en matière de respect des droits de l'Homme suivant les recommandations de l'OCDE à travers les six actions suivantes :

1. Un engagement public en faveur des droits de l'Homme. Cet engagement est intégré de façon opérationnelle dans le processus achats, le respect des droits humains étant un critère déterminant aussi bien pour la sélection de nouveaux fournisseurs que pour le maintien des fournisseurs déjà présents au panel.
2. Une cartographie des risques de non-respect des droits de l'Homme selon une approche d'analyse par pays, par produit et par processus d'élaboration qui permet aux équipes achats de concentrer leur vigilance sur les pièces ou groupes de marchandises identifiés à risque.
3. Des actions préventives face aux risques identifiés. Les fournisseurs sont évalués par un tiers. Le Groupe PSA exige une réévaluation périodique par ce même tiers afin que les choix fournisseurs, lors des appels d'offres, prennent en compte le niveau de performance RSE le plus récent. Le déploiement des principes RSE du Groupe PSA s'inscrit dans une démarche de progrès et d'accompagnement du fournisseur. Le Groupe se réserve le droit de procéder ou de faire procéder à tout moment à des audits chez les fournisseurs, afin de vérifier la conformité de leurs pratiques aux exigences du Groupe mentionnées dans la Charte achats responsables.
4. Une mise en œuvre de mesures correctives exigée pour les fournisseurs potentiellement ou effectivement impliqués dans une atteinte aux droits de l'Homme. Tout manquement relatif aux principes énoncés fait l'objet de plans d'actions correctifs, voire de sanctions pouvant aller jusqu'au retrait du panel.
5. Le suivi des plans d'actions : le fournisseur réellement ou potentiellement responsable de manquements aux droits de l'Homme, doit démontrer la mise œuvre des actions correctives convenues avec le Groupe PSA suivant le calendrier établi en fonction de la gravité de la non-conformité. Le Groupe diligente une réévaluation ou un audit afin de confirmer le maintien au panel de ce fournisseur. Les plans d'actions correctifs peuvent concerner la chaîne d'approvisionnement du fournisseur.
6. La communication sur les actions mises en œuvre : un bilan est présenté chaque année aux partenaires sociaux dans le cadre du bilan du présent accord. Le rapport RSE du Groupe PSA annuel rend public ces résultats.

Les signalements effectués par les organisations syndicales dans le cadre du suivi d'application du présent accord sur des manquements chez un fournisseur déclencheront une action de la Direction des achats du Groupe PSA auprès du fournisseur pour obtenir des explications et remédier aux problèmes signalés. Ainsi, l'application du présent Accord Cadre Mondial entre pleinement dans le processus d'alerte mis en œuvre par le Groupe PSA.



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 internationaux cités précédemment.

Par ailleurs, dans les principaux pays d'implantation, le Groupe PSA 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 3 : PRISE EN COMPTE DE L'IMPACT DE L'ACTIVITE DE L'ENTREPRISE SUR LE TERRITOIRE D'IMPLANTATION

Le Groupe PSA 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, le Groupe PSA privilégie les ressources humaines locales pour pourvoir les emplois disponibles et développe, chaque fois que cela est possible, l'intégration locale en s'appuyant sur le tissu industriel local.

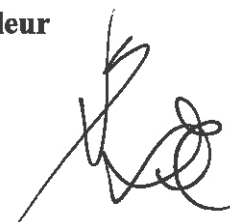
En cas d'évolution de l'activité, le Groupe PSA s'engage à informer en amont les autorités nationales et à coopérer avec elles pour mieux prendre en compte les intérêts locaux.

A travers sa Fondation, le Groupe PSA contribue au développement local en apportant un soutien aux structures d'intérêt général ou aux associations partout dans le monde avec une attention pour les zones de développement du Groupe et ses bassins d'emploi. Convaincue que la mobilité est un enjeu global de société, facteur d'autonomie, de progrès, d'insertion sociale et qu'elle constitue un droit pour tous, la Fondation PSA fonde son action sur le soutien de projets de mobilité solidaire.

CHAPITRE 4 : LES ENGAGEMENTS DU GROUPE PSA 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 PSA 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 4.1 – Respect des ressources naturelles par la maîtrise de leur consommation



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

Article 4.2 – Lutte contre le changement climatique et réduction des impacts sur le milieu naturel et les tiers

Le Groupe PSA 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. Le Groupe PSA 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.

Le Groupe PSA entend mettre en œuvre des méthodes de production dont l'impact sur l'environnement est aussi faible que possible, en s'appuyant sur le présent accord.

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 4.3 – 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, qui sont tous certifiés. 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 PSA, en concertation avec les partenaires sociaux, 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

Le Groupe PSA s'engage à promouvoir les actions en faveur de la protection de l'environnement auprès de ses clients, ses fournisseurs et autres parties prenantes.

Article 4.4 – Information des représentants du personnel et des organisations syndicales

Le Groupe PSA 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 est présenté au cours du Comité Mondial.



DEUXIEME PARTIE :

LA POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES POUR DEVELOPPER LE CAPITAL HUMAIN DU GROUPE PSA

CHAPITRE 1 : DEVELOPPER LES COMPETENCES ET L'EMPLOYABILITE

Article 1.1 - La gestion des compétences

Offrir à chaque salarié des possibilités d'évoluer professionnellement constitue l'un des principaux enjeux du Groupe PSA.

La politique RH du Groupe a notamment pour objectif, dans un contexte professionnel en évolution, de soutenir dans leur développement professionnel, les salariés désireux de sécuriser et d'améliorer leur futur dans tous les pays, dans toute leur diversité, en assurant l'égalité des chances.

La diversité de ses métiers est un atout pour l'entreprise et pour ses salariés. Des actions d'accompagnement permettent aux salariés d'évoluer dans l'entreprise.

Le Groupe concilie développement des compétences dans chaque pays et parcours internationaux.

Article 1.2 - L'évaluation, le plan de développement personnel et la montée en compétences

Les compétences sont des leviers qui agissent sur la performance et sur les évolutions de carrière. Elles sont évaluées pour permettre à chaque collaborateur de réaliser un diagnostic et de définir un plan de développement personnel.

Le Groupe PSA donne au salarié la possibilité d'échanger régulièrement avec son manager sur son développement professionnel en tenant compte de ses souhaits et besoins, et de ceux de l'entreprise. Ceci est organisé au moyen d'un entretien de développement professionnel structuré et formalisé qui prévoira une possibilité de recours en cas de désaccord.

Il constitue un temps d'échange spécifique sur le développement professionnel de chaque collaborateur et aborde également les questions de conciliation vie professionnelle / vie privée. La finalité de l'entretien de développement professionnel est la construction d'un plan de développement utile et un moment d'échange entre le collaborateur et son manager.

Le Groupe PSA entend garantir à tous ses salariés, de toutes les catégories de personnel, la possibilité d'être évalués sur la base de leurs compétences et sur les situations concrètes de travail au moyen de critères objectifs.



Article 1.3 - Les principes de la mobilité

La préférence donnée à la mobilité interne est un principe du Groupe PSA dans le but d'assurer l'activité, de favoriser l'employabilité et d'offrir des opportunités de carrière à ses salariés.

Le Groupe favorise ainsi la publication des offres, en privilégiant le volontariat, dans un esprit de transparence et de respect de l'égalité des chances.

L'accompagnement par l'acquisition de nouvelles compétences est une condition de réussite de la mobilité professionnelle. Ainsi, le Groupe est attentif à l'organisation de cet accompagnement ainsi qu'à l'implication des managers et des salariés.

Le Groupe PSA permet à chaque salarié de construire et renforcer son employabilité. Dans cet esprit, pour renforcer l'employabilité, des dispositifs de reconversion peuvent être mis en œuvre.

Article 1.4 - Une organisation du travail négociée comme garantie de la compétitivité et de l'emploi

L'adaptation de l'organisation et des méthodes de travail permet de renforcer la performance de l'entreprise et à sa pérennité tout en tenant compte de la nécessité de garantir des conditions de travail saines et sûres à travers des limitations du temps de travail et des dispositions relatives aux périodes minimales de repos et aux congés.

Le Groupe PSA 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. Il s'interdit d'avoir recours à tout contrat de travail qui ne stipule pas les heures ou les jours convenus et garantis.

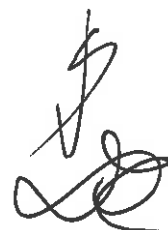
Le Groupe PSA s'engage à respecter des temps de repos et des congés périodiques correspondant au moins aux conditions établies par la législation nationale ou par les conventions collectives en concertation avec les partenaires sociaux et en lien avec le chapitre 2 (Qualité de vie et bien-être au travail).

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 négociés et en vigueur dans chaque pays.

Article 1.5 - Les filières de compétences et les métiers de PSA

Le Groupe PSA s'appuie sur des filières de compétences et des métiers associés. Cette démarche qui englobe tous les métiers du Groupe, est transversale à toutes les directions.

Les métiers du Groupe PSA sont en permanente évolution sous l'influence des orientations stratégiques du Groupe et notamment des opportunités nouvelles de



conquête et du développement des services de mobilité. Les filières et métiers du Groupe donnent une vision prospective des enjeux stratégiques et des compétences associées. Ils constituent un outil de transformation et d'accompagnement individuel et collectif des salariés.

Cette approche par filière permet d'élaborer les programmes de développement des compétences, leurs modalités d'acquisition, les parcours professionnels qualifiants, les orientations sur l'expertise, en valorisant une vision mondiale et transversale.

Par le présent accord, les parties conviennent qu'il est essentiel d'informer chaque salarié sur la vision de son métier et, lorsque c'est nécessaire, sur les évolutions à préparer et les mobilités à envisager. C'est une démarche de responsabilité qui permet la construction du projet professionnel entre le salarié et l'entreprise.

L'Observatoire des métiers et des compétences mis en place en France par accord d'entreprise répond à l'objectif de donner de la visibilité sur l'évolution des métiers et des compétences et d'exposer aux partenaires sociaux et aux salariés les plans d'action prévus pour accompagner leur parcours professionnel. La Direction du Groupe PSA veillera à favoriser cette approche dans les différents pays.

Article 1.6 - L'accès à la formation

La montée en compétences est un enjeu de performance et de développement pour l'entreprise et pour chaque collaborateur.

L'entreprise assure la montée en compétences du salarié tout au long de sa vie professionnelle, en collaboration avec le salarié qui en est un acteur. Le Groupe PSA a l'ambition de devenir une entreprise apprenante. Le Groupe met en œuvre une diversité de moyens pour permettre la montée en compétences, le développement professionnel et l'accompagnement des salariés dans ces évolutions. La formation participant à la montée en compétences métiers se déroule sur le temps de travail. L'objectif est de garantir que les salariés apprennent tout au long de leur vie professionnelle et que chaque salarié bénéficie d'une action de formation qualifiante au moins une fois par an.

Le Groupe PSA développe le « digital learning » pour enrichir les modalités pédagogiques d'acquisition des compétences. Le digital learning offre une variété d'actions de formation : e-learning en libre-service, e-learning tutoré, classes virtuelles, MOOC (massive open online course)... et offre aux salariés de nouvelles possibilités de montée en compétences.

Le Groupe PSA recherche des modalités innovantes et participatives pour promouvoir la formation de tous les salariés, tel le « learning break », réalisé lors d'une journée identifiée pour organiser collectivement un temps privilégié en faveur de la formation.

En 2015, 73 659 salariés du Groupe ont réalisé au moins une action de formation, ce qui représente un taux d'accès à la formation de 76% au niveau mondial. L'objectif, dès 2019, est de porter ce taux d'accès à la formation à 85% annuellement. Réaliser cet objectif nécessite d'apporter des moyens de formation à toutes les catégories de

personnel, en accordant une attention particulière aux salariés ayant moins accès aux formations qualifiantes, et de remédier aux situations où un salarié resterait durablement à l'écart de la formation.

Le Groupe PSA met en œuvre une politique de l'emploi jeune destinée à faciliter l'insertion professionnelle des jeunes. Elle est basée sur un engagement responsable qui concerne les différents pays d'implantation. Elle s'appuie fréquemment sur des partenariats locaux avec les services de l'emploi ou le monde scolaire et universitaire. Le système de tutorat favorisant la transmission des savoirs sera valorisé et encouragé. De la même manière, un accent particulier sera mis sur l'apprentissage.

Les modalités de formation sont définies et mises en œuvre dans le cadre du dialogue social et de la concertation, selon les usages et règles négociées et en vigueur dans chaque pays.

Article 1.7 - Une politique de rémunération globale

Le Groupe PSA met en œuvre une politique de rémunération globale qui comprend des composantes individuelles et collectives, quantitatives et qualitatives et qui englobe à la fois la rémunération, les avantages sociaux, le développement individuel et professionnel et l'environnement de travail.

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 de prime collective liée à la performance de l'entreprise est versé à l'ensemble du personnel.

Depuis 2006 le Groupe PSA a progressivement mis en place, dans tous les pays, des couvertures de prévoyance couvrant les risques liés au décès, à l'invalidité et à l'incapacité.

En outre, le Groupe PSA met en place dans tous les pays, des régimes de retraite supplémentaire à cotisations définies. Il veille à ce que les salariés bénéficient d'un régime de protection sociale en cas de maladie et de maternité, et met en place des régimes complémentaires de santé. Ces dispositifs sont adaptés pays par pays en fonction des réglementations locales.

CHAPITRE 2 : LA QUALITE DE VIE ET LE BIEN ETRE AU TRAVAIL AU CŒUR DE L'EXPERIENCE SALARIE DU GROUPE PSA

Article 2.1 - Le système de management de la santé et de la sécurité au travail

Le Groupe PSA garantit la santé et la sécurité de l'ensemble des personnes qui contribuent à l'activité du Groupe, partout dans le monde. Cet engagement se traduit par une démarche structurée, destinée à réduire les risques et à maîtriser la sécurité de chaque situation de travail.

Le Système de Management de la Santé et de la Sécurité au Travail (SMST) du Groupe est fondé sur le principe que la sécurité se conçoit, se prévoit et se met en

œuvre au quotidien. Le management, à tous les niveaux de l'entreprise, assure en permanence le respect des fondamentaux et le déploiement du SMST, dans une logique d'amélioration continue.

Les partenaires sociaux, acteurs incontournables des démarches de prévention des risques, sont associés à ces différentes démarches, notamment au sein des différentes instances en matière d'hygiène, de santé et sécurité prévues par les législations locales.

Le système de management de la santé et de la sécurité du Groupe PSA constitue une application des Principes directeurs de l'OIT concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail (ILO-OSH 2001). Ce système de management est introduit à tous les niveaux de l'organisation du Groupe et progresse par étape de maturité jusqu'à l'appropriation d'une culture de prévention chez PSA.

Article 2.2 - Programme santé du Groupe PSA

La mise en œuvre de la politique Santé Sécurité du Groupe conduit à une démarche structurée dans le domaine de la santé et à la mise en œuvre d'actions locales pour promouvoir la santé, la prévention des pathologies liées au travail et le maintien dans l'emploi.

Le Groupe PSA affirme l'ambition de renforcer ses actions en faveur de la santé et de créer une nouvelle dynamique pour la santé individuelle et collective. La finalité est d'aller au-delà des actions traditionnelles de prévention des altérations de la santé du fait du travail et de permettre un développement du capital santé de chacun des salariés tout au long de sa carrière professionnelle.

Pour y parvenir, les questions de santé sont abordées de façon structurée et coordonnée, pour l'ensemble du Groupe selon les principes suivants :

- les actions de santé concernent les trois niveaux de prévention et visent à préserver la santé durable des salariés et leur maintien dans l'emploi,
- la diffusion du standard des « incontournables de santé » permet de progresser dans toutes les zones géographiques,
- les salariés bénéficient d'un suivi médical régulier,
- un bilan de la santé de la population surveillée est réalisé et présenté aux représentants des salariés pour déclencher de nouveaux objectifs de progrès.

Ainsi, l'objectif d'une connaissance fine de la santé et de ses déterminants avec des plans d'actions d'améliorations adaptés et évalués en concertant avec les partenaires sociaux sera accessible et déployé le plus largement.

Chaque année une Journée Santé mondiale sera organisée par le Groupe pour sensibiliser chaque salarié.

Le Groupe PSA et les représentants des salariés s'engagent à participer à la démarche « Lieux de travail sains – Healthy workplaces » promue par l'Union européenne et l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, en cohérence avec le cadre



fixé par l'Organisation mondiale de la Santé (OMS). Cet engagement permettra de donner un élan au programme santé du Groupe pour appliquer une démarche mondiale encourageant tous les pays à partager les bonnes pratiques mises en application.

Article 2.3 - Promotion du bien-être au travail et de la motivation

Le développement du bien-être au travail et la prévention des risques psychosociaux, répondent à un objectif de préservation de la santé et de la sécurité au travail. Ils contribuent directement à la performance de l'entreprise et à l'intérêt collectif de la société dans son ensemble.

Le Groupe PSA poursuivra ainsi 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. Des outils d'alerte seront déployés en associant les représentants du personnel.

Avec l'appui de la communauté médicale, le Groupe PSA a développé depuis 2007 dans de nombreux pays une expertise dans la détection des facteurs de stress et de motivation/démotivation, leur évaluation et la conduite d'actions pluridisciplinaires pour lutter contre les situations de risques psychosociaux. L'Evaluation et le Suivi du Stress Professionnel (ESSP), la méthode largement déployée par le Groupe PSA, s'appuie sur un questionnaire renseigné par les salariés sur la base du volontariat à l'occasion du suivi de santé périodique. Cette méthode intègre un ensemble d'outils de prise en charge individuelle, collective et d'animation pour déployer des actions contribuant à la prévention des risques psychosociaux d'une part, et au développement du bien-être au travail et de la motivation d'autre part.

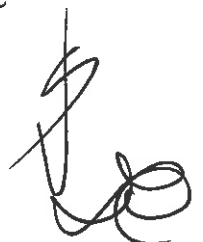
Le Groupe PSA s'engage à améliorer progressivement l'ergonomie des postes de travail et à rechercher, pour chaque salarié, un poste conforme à ses aptitudes, sans discrimination. Par ailleurs, le Groupe s'engage à travailler à la réduction des charges physiques, posturales, cognitives et mentales, et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

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.

Par cet accord les parties prennent un engagement de mise en œuvre d'une feuille de route pour mettre en place des plans d'actions opérationnels, prévenir les risques sur la santé et y remédier.

Article 2.4 - La conciliation des temps de vie

La conciliation des temps de vie professionnelle et personnelle concourt à la qualité de vie au travail, à la prévention du stress et à la performance de l'entreprise.



Les standards de travail du Groupe PSA promeuvent les pratiques visant à garantir la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, en particulier dans deux domaines : la bonne utilisation des nouvelles formes de travail numérique (messagerie, téléphone mobile, réseaux sociaux...) et l'organisation de réunions, tout en garantissant le droit à la déconnexion.

Le télétravail constitue un mode de travail innovant. Il peut permettre une meilleure conciliation des temps de vie et une amélioration des conditions de travail dans la mesure où il prend en compte les aspirations des salariés et respecte l'organisation du travail établie par la législation nationale ou par les conventions collectives. L'organisation du télétravail se déploie au sein des équipes du Groupe en s'appuyant sur les outils numériques de PSA.

La pratique du télétravail sera favorisée partout où elle est possible en fonction de l'organisation, des métiers et de la réglementation locale. Chaque pays adopte une définition adaptée des formes du télétravail admises et des critères d'éligibilité. Le Groupe PSA favorise une démarche de mise en œuvre par expérimentation préalable. Les expériences positives pratiquées en France, au Brésil, en Argentine, en Belgique ou en Espagne ont vocation à s'étendre en fonction des besoins et des souhaits en favorisant cette pratique dans de nouveaux pays.

L'organisation du télétravail s'inscrit dans une démarche négociée au niveau local entre l'entreprise et les représentants des salariés.

Article 2.5 - Garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et développer la mixité

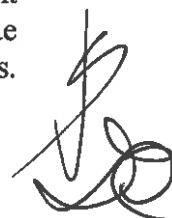
Le Groupe PSA adhère depuis 2016 aux Principes d'Autonomisation des Femmes (Women's Empowerment Principles), une initiative de l'ONU et d'ONU Femmes qui encourage les entreprises à agir pour la mixité et l'égalité entre les sexes. Ce nouvel engagement du Groupe montre sa volonté d'inscrire à l'échelle mondiale sa politique de mixité et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le Groupe PSA mène une politique volontariste en faveur de l'égalité professionnelle pour en faire une source de valeur ajoutée et de performance économique. Cette adhésion aux *Women's Empowerment Principles* apporte un référentiel reconnu internationalement et applicable à l'ensemble des sociétés du Groupe dans tous les pays. Ce référentiel sera utilisé pour procéder à une évaluation des réalisations dans les différents pays, pour identifier de nouvelles actions de progrès et pour promouvoir les meilleures pratiques.

Les enjeux et les engagements du Groupe portent sur :

- la mixité des métiers,
- des processus RH garantissant l'égalité professionnelle et salariale,
- l'accès des femmes à tous les niveaux de responsabilité.

Les chiffres montrent la progression du Groupe à cet égard : les femmes représentent 19% des effectifs totaux, plus de 20% des cadres et 1/3 des ingénieurs et cadres de moins de 30 ans. Les femmes représentent 13% des cadres supérieurs et dirigeants.



L'objectif du Groupe est de porter cette proportion à 20% à moyen terme. Ces indicateurs-clés sont animés sur l'ensemble des régions.

Article 2.6 - Promouvoir la diversité et lutter contre les discriminations

Pour le Groupe PSA, la diversité de ses salariés et des cultures est source de valeur ajoutée et de performance économique à condition de garantir l'égalité des chances. Reconnaître toutes les compétences, et leur permettre d'exprimer leur potentiel permet au Groupe de relever les défis de la performance collective et de l'internationalisation.

Cet enjeu de société concerne l'ensemble des pays d'implantation du Groupe. Au-delà des règles légales, le Groupe PSA entend appliquer et promouvoir les meilleures pratiques en matière de gestion des ressources humaines. Cela conduit à privilégier les compétences dans l'accès à l'emploi et l'évolution professionnelle, à encourager la pratique d'un management inclusif. Ce management apporte une attention à chaque personne, reconnaît les mérites et lutte contre toutes les formes de discrimination et d'intolérance à l'égard des différences. Le Groupe PSA ne tolère pas le racisme, la xénophobie, le sexisme, l'homophobie. Pour ce faire, des procédures d'alerte et de résolution seront mises en place et à disposition des salariés au sein du Groupe.

Le Groupe PSA a pris un « Engagement Diversité Monde » qui exprime sa politique pour l'égalité des chances et la promotion de la diversité à travers le monde et qui donne un référentiel permettant aux différents pays d'évaluer leurs pratiques et de progresser.

Article 2.7 - Accompagner la transformation digitale du Groupe

L'ambition de l'expérience salarié du Groupe PSA intègre le développement du digital et la mise en place de nouvelles méthodes de travail plus collaboratives. Pour accompagner la transformation digitale, différentes actions seront mises en place.

Un « passeport digital » permettant d'acquérir un socle commun de connaissances sera proposé aux salariés, via le site Learn'In.

Grâce au digital, l'entreprise souhaite également simplifier le travail au quotidien et faciliter la vie de chaque collaborateur dans son environnement de travail. La transformation digitale de l'entreprise s'accompagnera d'outils de communication qui favorisent le travail collaboratif, la transversalité et l'agilité notamment avec la mise en place d'un Réseau Social d'Entreprise.

Afin d'accompagner cette dynamique, le Groupe s'est engagé dans la transformation des espaces de travail en privilégiant la force du collectif grâce à des espaces collaboratifs intégrant des lieux de convivialité et à la mise à disposition des nouvelles technologies de communication. Les possibilités offertes par le digital participent à cette reconfiguration. Une organisation en mode de travail collaboratif qui vise à favoriser la transversalité, le partage d'information, à développer les synergies, à simplifier et fluidifier les échanges entre les équipes, permettra de positionner le Groupe PSA au meilleur niveau de fonctionnement d'un groupe global.



Cette transformation de l'organisation et des conditions de travail de chaque salarié doit faire l'objet d'une concertation et d'échanges entre la Direction et les représentants des salariés.

CHAPITRE 3 : RENFORCEMENT DES STRUCTURES DE DIALOGUE SOCIAL

Les parties signataires affirment le rôle essentiel des organisations syndicales dans le dialogue et la cohésion sociale de l'entreprise. Le Groupe PSA privilégie une relation de confiance et de transparence pour conduire les évolutions et la vie de l'entreprise.

Article 3.1 - Organisation du dialogue social transnational

Comité mondial : instance unique réunissant les représentants des salariés du Groupe PSA au niveau mondial dont le champ d'application s'étend à l'ensemble des régions ;

Comité d'entreprise européen : instance d'information et de consultation transnational dont le champ d'application est l'espace économique européen;

Comité paritaire stratégique: instance d'information portant exclusivement sur les enjeux et les stratégies de l'entreprise.

Article 3.2 - Le comité mondial

Le Comité mondial mis en place en 2010 voit son rôle renforcé. Le Comité mondial est l'instance unique qui permet de réunir les représentants des salariés du Groupe PSA au niveau mondial. Celui-ci s'inscrit dans la volonté de co-construction à l'échelle internationale, avec les représentants du personnel des principaux pays.

Chaque pays comportant au moins 500 salariés est représenté au Comité mondial. Ce Comité est composé d'une délégation européenne (Comité européen de Groupe) et d'une délégation extra-européenne. La délégation extra-européenne permet la représentation au niveau mondial des salariés de la Division automobile du Groupe PSA.

Le Comité mondial, reflet de l'activité mondiale du Groupe, permet de partager la mise en œuvre de la stratégie du Groupe sur l'ensemble des régions et d'échanger avec les représentants du personnel. Les réalisations de la politique ressources humaines à travers le monde sont présentées et suivies à chaque réunion.

Le Comité mondial est présidé par le Président du directoire de PSA ou son représentant. Chaque directeur des régions mondiales viendra rendre compte des résultats auprès du Comité mondial.

Le Comité mondial est également l'instance de suivi du présent accord.

Il se réunit ordinairement une fois par an. Afin d'avoir un temps suffisant pour les échanges et pour réaliser le suivi du présent accord, cette réunion est organisée sur une durée minimum de deux jours.

Les réunions ordinaires pourront se tenir indifféremment dans toutes les régions PSA. La télé-présence pourra être expérimentée pour réaliser certaines réunions.

Les déplacements des membres du Comité mondial seront organisés par les directions locales du Groupe PSA avec une prise en charge complète de tous les frais de déplacements. Les heures de déplacement et de réunion sont considérées comme du temps de travail.

Dès l'instant qu'un point à l'ordre du jour vise un pays particulier, un représentant syndical de ce pays sera invité à la réunion.

Chaque réunion plénière du Comité Mondial est précédée d'une réunion préparatoire des représentants à l'instance. Un temps d'échange sera réservé entre les représentants du Comité Mondial et les représentants d'IndustriALL Global Union et d'industriAll European Trade Union.

Article 3.3 - Le Comité paritaire stratégique

En tant que partenaires sociaux, les organisations syndicales sont informées des enjeux et des stratégies de l'entreprise ainsi que de la marche des affaires. Tous les projets de transformation ayant un impact important sur les conditions d'emploi font l'objet d'une approche anticipée par le dialogue social et la mise en œuvre de mesures d'accompagnement adaptées.

Le Comité paritaire stratégique est une instance supplémentaire de dialogue et d'échanges instauré en 2007 et élargi à l'échelle européenne par l'accord du 19 juin 2008. Il permet un échange confidentiel en amont et une meilleure compréhension des enjeux, des stratégies et des orientations adoptées par le Groupe.

Le rôle du Comité paritaire stratégique a été renforcé à plusieurs reprises. Ainsi, les plans à moyen terme lui sont présentés chaque année. Cette information est ensuite déclinée au niveau de chaque centre de production et chaque usine en Europe.

La composition du Comité paritaire stratégique sera élargie. En complément de la représentation prévue par l'accord du 19 juin 2008, un représentant désigné par la ou les organisations syndicales en Slovaquie siègera au Comité Paritaire Stratégique. Des représentants non-européens auront la possibilité de participer à ce Comité.

En cohérence avec l'organisation du Groupe par région, cet élargissement permet une représentation des cinq pays les plus importants en termes d'effectifs de la Division automobile en Europe. Cela conforte la pertinence d'adopter un point de vue à l'échelle internationale dans les échanges sur les orientations stratégiques avec les représentants du personnel et la maturité de la pratique du Groupe dans ce domaine.

Article 3.4 - Articulation des différents niveaux de la représentation du personnel au sein du Groupe PSA

Le Comité mondial est l'instance unique qui permet de réunir les représentants des salariés du Groupe au niveau mondial. Lorsque qu'il délibère sur une question relative à la marche générale de l'entreprise et sur ses orientations stratégiques, chacun de ses membres a les mêmes droits pour exprimer des questions ou des avis. Afin de favoriser la préparation des réunions, une réunion préparatoire rassemblant les représentants des salariés en dehors de la présence de la direction sera organisée avec interprètes.

Le Comité européen de Groupe a été instauré par l'accord du 10 juillet 1996. Son rôle a été renforcé par la signature de l'avenant du 7 juillet 1999 relatif à la mise en place d'un Comité de Liaison. L'accord du 23 octobre 2003 vient apporter d'autres modifications permettant au Comité européen de Groupe de s'adapter à un environnement évolutif et lui donnant ses règles de fonctionnement en vigueur. Garantissant l'homogénéité des informations transmises, les attributions et obligations du Comité de Groupe France sont assurées et exercées dans le cadre du Comité européen de Groupe. La délégation française au Comité européen constitue le Comité de Groupe France.

Le Comité paritaire stratégique constitue une instance supplémentaire de dialogue et d'échanges à l'échelle européenne qui permet un échange confidentiel plus en amont et une compréhension des enjeux et des orientations stratégiques.

Les différentes entités ne se substituent pas l'une à l'autre et travaillent dans leurs propres domaines d'activités tels que définis ci-dessus.



COMMUNICATION ET SUIVI DE L'ACCORD

CHAPITRE 1 : MISE EN ŒUVRE ET SUIVI

L'accord cadre mondial est appliqué dans chaque pays où les entités entrant dans le champ d'application de l'accord 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 parties prennent l'engagement de mettre en œuvre cet accord mondial en garantissant son application effective au niveau local, dans le respect des règles nationales. Les dispositions du présent accord n'ont pas vocation à se substituer aux lois, réglementations et conventions locales.

Néanmoins lorsqu'il s'agit des normes fondamentales du travail et de la jurisprudence de l'OIT, celles-ci doivent supplanter la législation nationale lorsque cette dernière est moins favorable que les conventions respectives de l'OIT.

Cet accord est traduit dans les langues des pays dans lesquels le Groupe est présent.

Une information sur cet accord sera faite à l'ensemble de la ligne managériale et des collaborateurs. Sa diffusion sera assurée par une publication sur Live'in, le portail intranet du Groupe, et par une démultiplication locale. Ses principes et les bonnes pratiques issues de son application feront l'objet d'une communication et d'une promotion auprès de l'ensemble du personnel. Les nouveaux employés seront informés de l'existence de cet accord.

Cet accord sera disponible sur le site internet d'IndustriALL Global Union et d'industriAll European Trade Union.

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi de Versailles, et au greffe du Conseil de Prud'hommes français.

Le Groupe PSA réaffirme son engagement à réaliser en permanence le suivi de l'accord et l'évaluation de son application. Il s'engage également à traiter les recours et réclamations exprimées en application de cet accord et à assurer une diligence raisonnable vis-à-vis des fournisseurs qui composent sa chaîne d'approvisionnement.

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

Dans chacun des pays un suivi annuel de l'application de l'accord cadre mondial est réalisé entre la direction de l'entreprise et les organisations syndicales ou représentants du personnel. Ce suivi d'application sera intégré au fonctionnement habituel du dialogue social local. Un document est élaboré conjointement par les parties signataires du présent accord qui permet à chaque organisation syndicale de



donner son avis dans le cadre du suivi annuel de l'application du présent accord dans leur filiale.

Au niveau du Groupe le suivi de l'accord sera réalisé par le Comité mondial en présence des représentants d'IndustriALL Global Union et d'industriAll European Trade Union signataires du présent accord.

Le suivi et l'évaluation de l'application de cet accord seront effectués annuellement sur la base d'un document de consolidation et de synthèse comportant l'état des lieux, les indicateurs clés ainsi que les principales dispositions contractuelles adoptées localement résultant de chacun des engagements du présent accord.

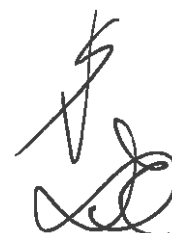
CHAPITRE 2 – INTERPRETATION ET REGLEMENT DES LITIGES

En cas de différend quant à l'interprétation ou l'application du présent accord, les parties signataires s'engagent à s'informer le plus tôt possible afin de coopérer à la recherche d'une résolution amiable dans un délai raisonnable. Elles conviennent que :

- Tout salarié a le droit d'alerter la direction du site et les représentants syndicaux sur d'éventuels manquements ou non-respect de l'accord. En aucune manière cette démarche ne pourra être préjudiciable au salarié ;
- Dans la mesure du possible, les difficultés seront traitées localement, au plus près du terrain, par la direction locale. Le salarié relevant un manquement à l'accord pourra se faire assister par un représentant de l'organisation syndicale locale. Les parties signataires seront tenues informées de l'évolution des discussions et de leur résultat par la direction et le représentant syndical locaux ;
- Si aucune solution satisfaisante n'est trouvée, le sujet sera traité directement par les parties signataires à l'accord en liaison avec Direction et les organisations syndicales locales ;
- A défaut de résolution, les parties auront la possibilité de saisir la juridiction compétente dans le ressort du siège social de PSA, ceci nonobstant le lieu d'exécution de l'accord et/ou l'intervention d'une partie tierce ;
- L'ensemble des problèmes rencontrés et solutions apportées seront présentés lors de la réunion annuelle du Comité mondial.

CHAPITRE 3 : DISPOSITIONS FINALES

Le présent accord est soumis à la loi française. Sa signature l'a rendu directement applicable pour une durée indéterminée.



Les signataires peuvent proposer et approuver la révision totale ou partielle du présent accord. Cet accord peut également être dénoncé par l'une des parties signataires et cesse alors de s'appliquer après un délai de trois mois.

Le texte rédigé en langue française fait foi et servira de référence en cas de problème d'interprétation ou de litige.

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

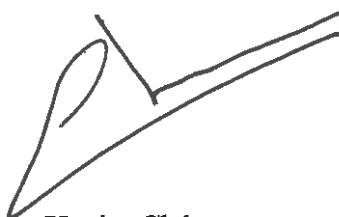
Les parties signataires à cet accord-cadre mondial sont:

- Le Groupe PSA, Groupe automobile de taille mondiale, qui 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 ;
- IndustriALL Global Union qui représente plus de 50 millions de travailleurs dans 140 pays dans les secteurs minier, énergétique et industriel, ainsi que la majorité des organisations syndicales dans le périmètre des activités du Groupe, et qui lutte pour l'amélioration des conditions de travail et les droits syndicaux de par le monde ;
- industriAll European Trade Union qui représente 6.9 millions de travailleurs à travers les chaînes d'approvisionnement dans l'industrie manufacturière et les secteurs minier et énergétique en Europe, et poursuit les mêmes objectifs.

Pour le Groupe PSA



Carlos Tavares
Président du Directoire du Groupe PSA



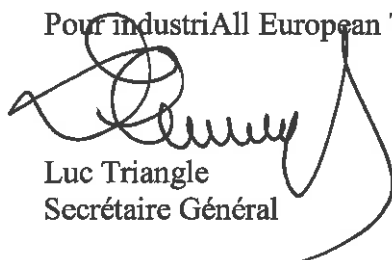
Xavier Chéreau
Directeur des Ressources Humaines

Pour IndustriALL Global Union



Valter Sanches
Secrétaire Général

Pour industriAll European Trade Union



Luc Triangle
Secrétaire Général

Avec

- La ratification des organisations syndicales françaises affiliées à IndustriALL Global Union et/ou à industriAll European Trade Union:

Pour FO Métaux

Pour la CFE-CGC Métallurgie

Pour la FGMM-CFDT

Pour la FTM-CGT

Pour la CFTC Métallurgie

Et avec

- La participation du Secrétaire du Comité de Groupe PSA, instance qui réunit les représentants des salariés du Groupe PSA au niveau mondial

Patrick Michel
Secrétaire du Comité de Groupe