

ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF A LA MOTIVATION ET AU BIEN-ETRE AU SEIN DU GROUPE PSA

« *LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL AU SEIN DE PSA AUTOMOBILES S.A* »

PREAMBULE

Le Groupe PSA vise à devenir un constructeur automobile mondial à la pointe de l'efficience et un fournisseur de services de mobilité de référence en proposant une mobilité durable et abordable.

Pour relever les défis qui se présentent à l'industrie automobile, dans un contexte changeant et complexe, le Groupe accélère la mise en œuvre de ses projets de transformation liés à la transition énergétique, aux évolutions des attentes clients et à l'internationalisation de ses activités.

Fort de ses valeurs (Gagner Ensemble, avec Agilité et Efficience), le Groupe doit pouvoir s'appuyer sur des équipes compétitives et motivées afin d'être en capacité d'être benchmark dans le secteur de l'automobile et de la mobilité.

La mise en œuvre de ce nouvel accord a pour objectif de faire de la qualité de vie au travail et de la motivation des salariés, les axes forts de la stratégie de développement du Groupe PSA.

➤ Une entreprise pionnière en matière de politique sociale

Le Groupe met en œuvre, depuis plusieurs années, une politique d'amélioration continue plaçant la santé et la qualité de vie au travail des salariés au cœur de ses préoccupations. Ainsi, il a mis en place le Système de Management de la Sécurité et de la Santé au Travail dès 2009.

Le Groupe est précurseur en matière de politique sociale. Par exemple sur le plan de la RSE et de la Diversité, le Groupe PSA a été la 1^{ère} entreprise labélisée en matière d'Egalité en 2005, label systématiquement reconduit ensuite. Ou encore en matière d'organisation du travail, le Groupe a mis en place le télétravail en 2014, puis le travail à distance en 2016 (jusqu'à 25 jours/an) qui concernent aujourd'hui 14 000 salariés en France.

Avec ce nouvel accord, le Groupe s'engage à poursuivre et à amplifier les actions déjà engagées au travers des précédents accords.

Les dispositions contenues dans le présent accord sont issues d'un travail mené avec les partenaires sociaux. Il prend en compte les retours d'expérience issus des évolutions des modes de travail mis en place dans l'entreprise ces dernières années (travail à distance, outils digitaux).

Cet accord dessine les modes de fonctionnement de l'entreprise de demain dans toutes ses composantes en réponse notamment aux attentes des nouvelles générations.

Il constitue le socle de la politique RH du Groupe en la matière et permettra de mener les réflexions relatives à la Motivation et au Bien-être au sein de l'entreprise à un niveau mondial.

➤ **L'expérience salarié au cœur de la transformation d'entreprise**

En plaçant l'expérience salarié au cœur de la transformation du Groupe, cet accord vise à garantir un environnement propice à la motivation et au bien-être, en permettant la mise en œuvre des meilleures pratiques managériales pour développer l'autonomie des équipes et favoriser l'expression des salariés.

Les partenaires sociaux et la direction ont souhaité créer les conditions du meilleur équilibre entre performance économique et performance sociale en renforçant les conditions du « mieux travailler ensemble » pour « réussir individuellement et collectivement », autant de facteurs clés de la motivation et du bien-être au sein de l'entreprise.

Ce projet d'entreprise s'appuie sur 32 mesures correspondant à des actions concrètes et applicables dès la signature de l'accord. Parmi ces mesures, 12 constituent des mesures phares inscrites pour la 1^{ère} fois via cet accord. Il prévoit de mettre en place des groupes de travail permettant à la suite de la signature de l'accord de construire, dès le premier trimestre 2020, les modalités de mise en œuvre des principes retenus dans l'accord.

Toutes les actions inscrites dans l'accord donneront lieu à un suivi d'application régulier notamment dans le cadre d'une commission annuelle dédiée avec les partenaires sociaux signataires.

CHAMPS D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'ensemble des établissements de l'entreprise PSA Automobiles S.A. Il concerne tous les salariés de l'entreprise, qu'ils soient sous contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée, peu importe leur statut, leur classification ou leur ancienneté.

CADRE DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

Tenant compte des enjeux majeurs de transformation de l'entreprise, et s'inscrivant dans le prolongement de la loi relative au Dialogue Social du 17 août 2015 qui a créé un nouveau bloc de négociation obligatoire intitulé « Qualité de vie au travail et Egalité professionnelle », les parties s'étaient engagées à ouvrir en 2018 une négociation sur la qualité de vie au travail avec la volonté de négocier un accord spécifiquement sur ce thème. Le sujet de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, a été traité et s'est concrétisé par la signature unanime par les organisations syndicales d'un accord le 26 février 2019.

Par ailleurs, un accord de méthode relatif à la négociation périodique obligatoire signé en novembre 2017 prévoit que la Direction et les organisations syndicales se réuniront tous les trois ans, pour négocier autour des thèmes suivants :

- L'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés,
 - Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale,
 - Les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de suppression des écarts de rémunération (cf. négociation annuelle sur les salaires), d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de déroulement de carrière et de promotion professionnelle, de conditions de travail et d'emploi, en particulier pour les salariés à temps partiel, et de mixité des emplois,
 - Les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle,
 - Les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, notamment les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi et les actions de sensibilisation de l'ensemble du personnel au handicap.
- Les partenaires sociaux ont convenu que les dispositions relatives à ce sujet, qui font l'objet d'un accord spécifique signé le 21 février 2017 et agréé par la Direccte des Yvelines pour une durée de 3 ans, seront négociées de manière séparée au premier trimestre 2020.
- Afin d'agir de manière innovante et concertée sur l'ensemble de ces facteurs, la Direction a associé ses partenaires sociaux à cette démarche d'amélioration de la qualité de vie au travail, par la constitution, de groupes de travail. Constitués de trois membres par organisation syndicale et

de membres de la Direction, ces groupes de travail se sont réunis à plusieurs reprises au cours de l'année 2018 dans le cadre d'échanges constructifs.

LES ACTEURS DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

- Le Comité de Direction et les managers
- La Direction des Ressources Humaines et de la Transformation (RH, Immobilier, Digital, DDCE)
- Le Service de Santé au Travail
- Les Organisations Syndicales
- Les salariés

CHAPITRE 1 : GARANTIR UN ENVIRONNEMENT PROPICE A LA MOTIVATION ET AU BIEN-ETRE

A. Accompagner le changement pour réussir les transformations

L'environnement extérieur et le besoin de s'y adapter entraînent de profondes transformations de l'entreprise avec de nombreux projets de réorganisation et d'évolution des méthodes de travail.

Ces dernières années, le Groupe a travaillé sur des mesures d'accompagnement des projets en mettant en place différents dispositifs :

- l'Observatoire des Métiers et des Compétences pour donner de la visibilité sur l'évolution des métiers dans une vision prospective,
- le programme Top Compétences pour accompagner les reconversions internes et les transformations collectives, pour toutes les catégories socio-professionnelles,
- les matrices de compétences de la RD2 pour anticiper l'évolution des compétences critiques et piloter les reconversions, en cohérence avec l'Observatoire des Métiers et des Compétences,
- la montée en compétences des salariés dans le cadre de la préparation de l'Usine du Futur, levier incontournable de performance, de développement et d'autonomie.

L'entretien de développement professionnel offre annuellement aux managers et aux salariés un temps d'échange privilégié sur les perspectives d'évolutions du collaborateur, les cursus de formation ou de reconversion envisageables.

Cependant, les parties constatent que ces dispositifs doivent être renforcés, notamment la communication et l'implication des différents acteurs (ligne managériale, représentants du personnel, salariés...), pour permettre d'accompagner au mieux le changement auprès des salariés, et d'assurer que la qualité de vie au travail soit un critère pris en compte dans les différentes transformations, limitant les inquiétudes inhérentes à toute transformation et favorisant l'appropriation du changement.

Un processus global d'accompagnement des transformations (organisationnelles, techniques...) est donc défini avec pour objectifs :

- de déployer un même processus d'accompagnement pour chaque projet de transformation ;
- de consacrer le temps nécessaire à la communication, à l'accompagnement auprès des salariés et impliquer au bon niveau et au bon moment les différents acteurs (managers, représentants du personnel) le plus en amont possible ;

- d'identifier une gouvernance claire qui intègre l'ensemble des parties d'un projet en ne se limitant pas à la seule fonction RH.

Le fil conducteur de toutes nos démarches d'accompagnement est l'humain, car il reste le pilier d'une transformation réussie, d'où l'importance de définir un processus global d'accompagnement.

B. Renforcer la participation des salariés aux actions de prévention

La sécurité et la santé constituent le socle de base de la qualité de vie au travail.

L'engagement du Groupe PSA est de tout mettre en œuvre pour garantir la santé et la sécurité de l'ensemble des personnes qui contribuent à l'activité du Groupe. Cet engagement se concrétise par une démarche structurée et pilotée, destinée à réduire les risques et à maîtriser la sécurité de chaque situation de travail.

Le Groupe renforce ses actions pour développer le capital santé et le bien-être de chacun de ses salariés tout au long de sa vie professionnelle.

En matière de sécurité, le Groupe a développé au cours des années un savoir-faire fondé sur le Système de Management de la Santé et de la Sécurité au Travail (SMST), dont l'application rigoureuse a permis d'atteindre un taux de fréquence des accidents avec arrêt durablement situé autour de 1 point.

Pour prolonger ces réalisations et renforcer la dynamique de progrès, de nouveaux axes de travail doivent être explorés, qui visent en particulier à placer chaque collaborateur au cœur de nos actions.

La sécurité – notre première exigence

➤ Engagement personnel de sécurité

Bien que la définition des règles de sécurité et leur bonne exécution soient du ressort de l'entreprise, le Groupe PSA propose à chacun d'être acteur de la sécurité depuis de nombreuses années. C'est dans la lignée de cette démarche qu'il est proposé aux collaborateurs de prendre un objectif personnel de sécurité permettant de contribuer au progrès continu en la matière. Le contenu et la forme de cet objectif sont laissées à l'appréciation du collaborateur et à l'initiative qu'il souhaite y associer. La hiérarchie pourra faire des propositions le cas échéant.

D'un commun accord avec la hiérarchie, cet objectif personnel de sécurité pourra être renseigné dans les formulaires de fixation d'objectifs et/ou être réalisé dans le cadre d'un projet personnel.

➤ Safety box

La Safety box est un outil de prévention majeur du Groupe.

Chaque membre du personnel PSA doit être formé tous les 2 ans. Pour les intérimaires et les entreprises extérieures, la formation aura lieu à chaque nouveau contrat ou intervention, dès lors que l'interruption entre deux contrats ou interventions excédera trois mois.

Cette formation pourra notamment être réalisée par l'utilisation de casques de réalité virtuelle, qui permettent de rapprocher la formation sécurité de l'utilisateur et de la rendre plus concrète (immersion dans l'environnement de travail).

L'émargement sera assuré sur la fiche verte. le suivi des actions sera partagé avec les membres de la CSSCT

➤ **Associer les Sauveteurs Secouristes du travail et les membres de la CSSCT aux observations STOP**

Les Sauveteurs Secouristes du Travail (SST) apportent à l'entreprise une compétence et une sensibilité précieuses en matière de santé et de sécurité. Leur association aux observations STOP est un moyen de renforcer notre politique de prévention en insistant sur sa dimension pédagogique.

De même l'intérêt des membres CSSCT pour les observations STOP doit être pris en compte. Il leur sera proposé une formation adaptée et la participation aux campagnes d'observation.

Au minimum, 3 à 5 SST sur chaque site industriel (nombre variable en fonction de la taille du site) et 1 SST sur tous les autres sites réaliseront une fois par mois une observation STOP de 20 minutes.

Un point de suivi des observations sera réalisé dans les CSSCT.

➤ **Organiser un challenge sécurité sur les sites**

Toutes les actions permettant de contribuer à un cadre de travail sécurisé sont intéressantes à déployer car elles contribuent à l'amélioration des conditions de travail des collaborateurs.

C'est dans cet état d'esprit que le challenge sécurité sera organisé à l'initiative des sites, annuellement.

Ce challenge sera décliné sous la forme d'une chasse aux risques ouverte pendant une période d'un mois sur le lieu de travail.

Les risques non identifiés jusque-là, cotés selon la méthodologie Groupe, seront primés en fonction de leur pertinence.

Le bénéfice de la prime, individuelle ou collective, pourrait être affecté aux associations soutenues par la Fondation Groupe, ou encore investi dans l'aménagement de l'environnement de travail, le tout ponctué d'un moment de convivialité au choix des récipiendaires.

Santé et Ergonomie

La conviction portée par l'entreprise et ses services de santé au travail est que la santé doit être appréhendée de manière globale. Les facteurs externes à l'entreprise qui déterminent l'état de santé ont naturellement un impact au travail, et réciproquement. Si elles sont essentiellement conçues et proposées dans le cadre du travail, nos actions visent donc à promouvoir la santé globale de chaque collaborateur de l'entreprise.

S'agissant de la prévention des risques psychosociaux, le dispositif d'Evaluation du Stress en Situation Professionnelle (ESSP) est l'outil développé par le Groupe depuis plus de 10 ans pour recenser et analyser, pour chaque individu volontaire et chaque équipe (dès lors que le total de répondants est supérieur à 30 personnes), le niveau de bien-être, de motivation et de stress. Dans le périmètre PSA SA, le questionnaire est systématiquement proposé à chacun dans le cadre du suivi de santé. L'analyse des résultats individuels se fait exclusivement entre le répondant et son médecin du travail. Les données collectives anonymes sont partagées entre les services de santé au travail, les services RH et les partenaires sociaux. Elles permettent l'élaboration de plan de progrès en vue d'améliorer le niveau de bien-être et de motivation et de diminuer celui du stress.

Ce dispositif très utile de prévention et de promotion de la santé continuera d'être systématiquement proposé à chaque salarié au minimum une fois tous les deux ans à l'occasion du suivi de santé.

Par ailleurs des cellules de veille psychosociale sont mises en place dans tous les sites afin de détecter les situations collectives pouvant favoriser des détresses individuelles, et d'identifier les actions de prévention nécessaires à mettre en œuvre. Elles sont composées, en fonction des moyens dont le site dispose, du responsable Ressources Humaines du site, du médecin du travail, de l'assistant social du travail, de représentants du personnel (CSSCT), de conseillers carrières, de relais prévention des risques psychosociaux, et de l'ingénieur sécurité.

Elles se réunissent au minimum deux fois par an. Les membres de ces cellules sont tenus par une obligation de confidentialité.

Un suivi du nombre de réunions sera réalisé en central lors de la commission de suivi annuelle. Les dispositions relatives à leur fonctionnement feront l'objet d'une communication auprès des établissements afin d'uniformiser les pratiques.

Concernant l'ergonomie, celle-ci consiste à créer la meilleure combinaison possible entre la protection de la santé de chacun et l'efficacité de ses réalisations. Bien que l'action du Groupe en la matière se soit traduite au cours des dix dernières années par une diminution significative (de 2009 à 2019, passage de 49 à 60% de postes légers sur le facteur A1; de 2014 date de l'intégration à la mesure du facteur A2, à 2019, passage de 46 à 52% de postes légers sur ce facteur) des contraintes ergonomiques et de la difficulté des postes, de nouvelles initiatives doivent être prises pour reprendre une dynamique de progrès.

➤ **Développer les gestes de préparation et les étirements au poste**

Les gestes d'échauffement et d'étirements préalables à la prise de poste contribuent à la prévention des douleurs, accidents et maladies professionnelles.

Ces gestes seront intégrés de manière systématique à la formation des nouveaux opérateurs, qu'ils soient salariés ou intérimaires, dans le cadre des écoles métiers. Une séquence quotidienne mêlant connaissances et exercices pratiques sera mise en place lors du cursus de formation standard.

Une extension de l'apprentissage des gestes d'échauffement/étirement sera également proposée à l'ensemble des opérateurs au-delà de l'école métier, en utilisant de manière privilégiée les personnes déjà formées.

➤ **Moderniser l'outil de cotation ergonomique**

L'outil ergonomique METEO utilisé depuis une vingtaine d'années a permis de mesurer l'amélioration dans le long terme des postes de travail. Il se révèle aujourd'hui inadapté à l'atteinte de l'objectif de 100% de mesures (difficulté d'utilisation sur les postes à temps de cycle long comme le kitting) et à la réalisation des mises à jour par les fabricants. Par ailleurs, la synergie doit être recherchée avec la méthodologie différente (NPW) utilisée par Opel/Vauxhall.

Pour répondre à ces enjeux et garantir notamment la complétude du périmètre couvert et de la mise à jour des évaluations, un nouvel outil de cotation des postes sera mis en place. Il aura pour objectif de maintenir le même niveau d'exigence dans l'évaluation des postes tout en simplifiant cette dernière et en la rendant plus facilement utilisable au quotidien.

➤ **Réaffirmer les engagements ergonomiques fondamentaux de l'entreprise**

- Une expression de besoins ergonomiques garantie à 100% en projet
- 100% des évaluations ergonomiques mises à jour, en projet et en vie courante
- Ergo-rotation : une boucle verte pour 20 opérateurs, en privilégiant la rotation à l'intérieur de chaque UEP.
- Anticiper la maîtrise des impacts du numérique et de la robotique (ex : exosquelettes)

➤ **Renforcer les Alertes Liées au Travail**

Les ALT sont un bon indicateur des conditions de travail dont la dégradation peut être source d'accident ou de maladie professionnelle. De ce fait, une attention particulière doit y être apportée. Cela passe par un partage entre la personne qui a identifié le problème et la ligne hiérarchique. Puis suivant le niveau de difficulté remonté, l'ALT sera soit traitée par la ligne hiérarchique, soit transmise aux équipes pluridisciplinaires (médical, sécurité, ergonomie, fabrication).

L'utilisation de l'Alerte Liée au Travail est efficace là où elle est mise en œuvre, mais demeure disparate.

L'objectif visé consiste à formuler et à traiter 2 ALT par UEP et par mois, 1 par équipe/trimestre dans le périmètre R&D.

Le suivi de l'ALT est réalisé dans le cadre de la Liste d'Actions de l'entité, (LAP, To do list...), et un retour est systématiquement opéré vers la personne qui l'a émise. La réponse à l'ALT doit être formulée par la hiérarchie dans un délai de deux mois maximum.

Les établissements veilleront à ce que l'affectation des ressources nécessaires à la résolution de problèmes, notamment ceux liés à l'amélioration de la sécurité soit régulièrement évoquée en CSSCT.

➤ **Participer aux dépistages de santé**

La coordination médicale du Groupe PSA anime la promotion des dépistages de santé. La participation systématique de l'ensemble des salariés à ces dépistages sera promue au travers de deux actions :

- la publicité des actions de dépistage (cancers du sein et du colon, hypertension, tabac, diabète, sommeil...),
- la réalisation d'une partie de ces actions dans les services de Santé au Travail.

➤ **Organiser au niveau du Groupe, une Semaine annuelle de la Santé et de la Sécurité**

L'organisation d'une semaine Groupe de la Santé et de la Sécurité, expérimentée en 2018, sera pérennisée.

Réunissant l'ensemble des entités du Groupe, cet événement est l'occasion d'un partage de bonnes pratiques favorisé par les outils digitaux. Tout sera mis en œuvre pour que l'ensemble des salariés, y compris ceux évoluant dans les ateliers, puissent avoir accès à ces animations.

➤ **Participation aux campagnes Healthy Workplaces**

Depuis 2016, le Groupe PSA est partenaire de la démarche Healthy Workplaces pilotée par l'Agence Européenne pour la Sécurité et la Santé au Travail. Après une campagne 2016-2017 centrée sur les actions de l'entreprise permettant de faire travailler en bonne santé l'ensemble des classes d'âges (campagne pour laquelle le Groupe a été récompensé), le thème des années 2018-2019 porte sur la gestion du risque chimique, pour lequel le Groupe propose à chaque manager un e-learning dédié. La prochaine campagne 2020-2021 concernera les Troubles Musculo-Squelettiques. Comme pour les campagnes précédentes, le Groupe valorisera sa participation et celles des salariés aux actions de prévention des TMS et organisera sur l'un de ses sites un événement spécifique sur le sujet. Des campagnes d'information seront associées à ces actions afin de les faire connaître de tous.

➤ **Organiser l'e-active challenge**

La promotion de l'activité physique au-delà du poste de travail est un élément important de notre plan de Santé. En 2019, la première édition de l'e-active challenge a permis à plusieurs milliers de salariés volontaires, partout dans le Groupe, d'améliorer leur activité physique par l'intermédiaire d'un challenge ludique dans les domaines de la marche, de la course à pied, du vélo et de la natation.

Le challenge, organisé sur la base du volontariat, s'est appuyé sur l'utilisation des applications sportives des smartphones des participants.

Ce challenge sera renouvelé tous les ans dans le cadre de l'accord. Il s'appuiera systématiquement, outre les services de santé au travail, sur le relais des associations sportives de l'entreprise, avec lesquelles la collaboration sera renforcée sur les sujets de santé et d'activité physique. Des campagnes d'information seront associées à ces actions afin de les faire connaître de tous.

➤ **Mettre à disposition une application santé pour tous les salariés**

L'attente exprimée par les salariés en matière de bien-être et de développement de leur santé ne cesse de se renforcer.

Pour contribuer à y répondre au-delà du seul périmètre de l'entreprise, une application disponible sur téléphone et tablette sera mise à disposition des collaborateurs de l'entreprise. Cette application permettra à ses utilisateurs d'accéder à des connaissances et des méthodes sur des sujets aussi variés que le développement personnel, les addictions, ou encore les techniques de relaxation et de bien-être.

L'application retenue sera présentée à la CSSCT et à la commission de suivi de cet accord.

C. Le cadre de vie contributeur de la motivation et du bien-être au travail

Le cadre de vie dans lequel évoluent les collaborateurs est indéniablement un facteur clé en matière de qualité de vie au travail.

Par cadre de vie, on entend l'environnement direct, tourné vers la création de valeur, ainsi que les espaces de convivialité.

Des conditions optimales de sécurité, de santé et de développement dans l'entreprise permettent à chaque collaborateur de donner le meilleur de lui-même et de puiser dans le cadre de son travail une énergie renforcée.

➤ **Certification des lieux de vie**

Afin de garantir un cadre de vie qui réponde à cet objectif, au-delà même de la conformité aux seules règles d'hygiène et de sécurité, un état des lieux général de l'ensemble des sites France sera organisé dans les 6 mois suivant la signature de l'accord. Il sera conjointement piloté par la Direction Immobilière (DIMM) du Groupe et par le département Ingénierie Bâtiments Infrastructures et Environnement (IBIE) de la Direction Industrielle.

Cet état des lieux portera sur les sanitaires, les vestiaires, les locaux de restauration et les espaces UEP ou aires modules. Il visera à établir un bilan complet.

Les conclusions de cet état des lieux, ainsi que les plans d'actions qui en seront issus, feront l'objet d'une présentation aux partenaires sociaux à l'échelle locale et dans le cadre du suivi de l'accord.

Ils déboucheront sur une certification délivrée par la DIMM et IBIE, valable pour une durée de trois ans.

Par ailleurs, un suivi sera réalisé par le biais de points d'avancement à chaque évolution des schémas directeurs des sites et sera intégré à la démarche PMT de chaque site.

➤ **Soutenir les salariés en situation d'aidants familiaux**

Etre en situation d'aidants familiaux est une préoccupation pour 11 millions de français. En France, le nombre de salariés s'occupant régulièrement d'un membre de leur famille dépendant ou malade est en progression constante. Selon une enquête de Malakoff Médéric réalisée en 2016, 18% des salariés du secteur privé étaient concernés en 2016. Compte tenu du vieillissement de la population et de la moindre progression de la population active, ce pourcentage s'élèverait à 25% en 2030. Deux tiers des salariés aidants sont des femmes.

Six salariés aidants sur dix affirment que leur situation engendre souvent fatigue physique et difficulté d'organisation. S'y ajoutent des difficultés psychologiques (stress, fatigue nerveuse, baisse de moral...) et des difficultés financières.

Les deux-tiers des salariés aidants estiment que leur situation impacte leur vie professionnelle : diminution de l'engagement, besoin d'organisation du temps de travail, difficultés à concilier vie professionnelle et vie privée, problèmes de santé, etc... Mais moins d'un salarié sur deux informe son entreprise de sa situation d'aidant familial.

Conscient de cette problématique et de sa responsabilité sociale d'entreprise, le Groupe PSA a mis en place de nombreuses actions pour aider les salariés concernés. Elles visent plusieurs objectifs :

- accompagner les salariés aidants : convention FEPEM (Fédération des Particuliers Employeurs) pour les sites de Région Parisienne, mission d'accompagnement des Assistantes sociales du

travail, flyer sur les aidants familiaux réalisé par le service social, animations « aidants familiaux » ;

- libérer du temps : accord sur le don de jours pour enfants et conjoints malades, télétravail social ;
- financer des aides et des services : aides financières dans le cadre de l'Action Sociale incluses dans les prestations du contrat « Prévoyance » passé par le Groupe avec Malakoff Médéric.

Les partenaires reconnaissent le bien-fondé de ces actions, mais les considèrent comme encore trop limitées, sur le plan des actions mises en œuvre comme sur le plan géographique. Face à ce constat, ils estiment donc nécessaire de renforcer l'offre d'assistance destinée aux salarié(e)s aidant(e)s familiaux. Cette nouvelle offre visera à favoriser l'expression de leurs problèmes et la résolution des difficultés qui en découlent. Les partenaires sociaux s'accordent également pour considérer que, la situation gérée étant d'ordre privé, cette offre n'induit pas d'obligation de résultats pour l'entreprise.

Cette nouvelle offre poursuivra trois objectifs : reconnaître l'impact du statut « d'aidant » sur le bien-être au travail, accompagner les salariés aidants par l'information et le conseil de professionnels, renforcer la protection des salariés en cas de dépendance lourde de la personne aidée.

Cette offre sera élaborée et négociée en co-construction par les partenaires sociaux signataires du présent accord. Elle renforcera les dispositifs existants : don de jours et télétravail social, et proposera également des solutions innovantes, notamment en matière de protection sociale des salariés aidants.

Elle sera disponible pour les salariés dans un délai d'un an après la date de signature du présent accord.

Le télétravail social continuera de s'appliquer afin de permettre aux salariés en situation d'aidant de concilier au mieux leurs responsabilités familiales et leur activité professionnelle.

➤ **Le don de jours de repos**

Dès 2014, les Organisations Syndicales et la Direction ont convenu de la nécessité de mettre en place un système permettant à un salarié de PSA Automobiles de faire don de jours de repos au profit d'un salarié PSA Automobiles dont l'enfant est gravement malade.

En octobre 2016 et juin 2017, les parties ont convenu de compléter le dispositif initial en l'étendant au conjoint atteint d'une maladie, d'un handicap, ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants, et en modifiant les règles d'ouverture et de consommation des jours donnés.

A l'occasion des discussions du présent accord, en cohérence avec la politique de Responsabilité Sociale de l'Entreprise mise en œuvre dans le Groupe, les Organisations Syndicales et la Direction ont convenu de la nécessité de prolonger le dispositif existant et d'y intégrer les évolutions législatives relatives aux ascendants et à la nature des jours donnés.

Ces dispositions sont reprises dans un avenant n°3 à l'accord d'entreprise relatif au don de jours de repos aux parents d'un enfant gravement malade de mai 2014, qui sera annexé au présent accord.

ANNEXE 1 : Accord don de jours de repos

D. Renforcer le collectif – Axe majeur de la qualité du bien-être au travail et du vivre ensemble

➤ Les actions de convivialité pour créer du lien

Le lieu de travail permet de créer du lien social. De par les échanges entre collègues, les différents modes de communication, le travail est un véritable inducteur de relations humaines.

A ce titre, les pratiques initiées sur les sites de PSA automobiles seront soutenues et développées.

Elles visent notamment à célébrer les succès, valoriser une équipe, mobiliser sur un projet, fêter un évènement important, anniversaire de site, lancement d'un véhicule....

Des moments de pause sous le signe de la convivialité permettent de renforcer ce lien entre les équipes.

Les Directions veilleront à donner aux managers de proximité les moyens d'organiser ce type d'évènement.

Les modalités retenues par les sites peuvent prendre des formes multiples : fête des familles, visite d'usine, essai de véhicules, actions de sensibilisation pour faire découvrir nos métiers aux enfants de collaborateurs..., des moments de convivialité sont aussi organisés au sein des modules, ou des ateliers en fonction de l'activité et des évènements à célébrer.

Au sein d'un établissement, la fête des voisins est un évènement placé sous le signe de la rencontre, de la création de liens et de développement du réseau. Les implantations décloisonnées doivent faciliter les interactions informelles et riches d'informations.

La mise en situation est un moyen de se familiariser avec les conditions et les paramètres de travail. La mise en place de "vis ma vie" permet notamment de répondre à des situations où l'adaptation doit être rapide, l'immersion restant le meilleur moyen de répondre à cette exigence.

Le digital est aussi un créateur de lien. En effet, l'usage d'applications d'appréciation entre collègues ou la réalisation de challenges permettent de récompenser l'engagement et le savoir-être de chacun en entreprise. Ainsi, en se focalisant sur les feedbacks positifs, l'outil active un puissant levier de la psychologie positive.

Les actions de communication pour renforcer la promotion des associations ouvertes aux salariés actifs ou retraités seront développées localement pendant toute la durée de l'accord. Cela concerne en particulier les activités :

- des associations sportives : le panel des offres d'activités sportives est large. Des actions de communication régulières doivent permettre de faire connaître la richesse de l'offre auprès du plus grand nombre (communication rentrée des classes, forum au sein des sites, challenges inter service...);
- des amicales de retraités, une association dont le partage est basé sur la transmission d'information permettant de maintenir le contact et les échanges après la fin d'activité ;
- de l'Aventure Peugeot Citroën DS : mieux connaître nos marques pour en être les ambassadeurs.

➤ Les services de proximité

La proximité est un point clé du mieux vivre ensemble par le biais du développement d'une offre de services sur le lieu de travail :

- dans la continuité des actions menées, les sites poursuivront les initiatives permettant de proposer des services de proximité sur les lieux de travail ;
- de la même manière, les activités sociales et culturelles proposées par les CSE des établissements sont de nature à améliorer le bien-être au travail.

CHAPITRE 2 : METTRE EN ŒUVRE LES MEILLEURES PRATIQUES MANAGERIALES ET DEVELOPPER L'AUTONOMIE DES SALARIES

Le manager d'aujourd'hui, et surtout celui de demain, est un leader déterminé, agile, et mobilisateur, source d'inspiration pour ses collaborateurs.

Le Groupe PSA s'est engagé à proposer aux salariés une expérience basée sur le bien-être au travail en préparant l'avenir avec de nouvelles méthodes de travail, et à donner ainsi l'espace d'expression aux talents individuels et collectifs. Dans le cadre de cette ambition, le manager, par ses choix et son comportement, est un des facteurs clés du bien-être de ses salariés. Le manager contribuera au bien-être par la qualité de la relation managériale, le pilotage de la charge, ainsi que la valorisation du travail quotidien. Le manager de demain doit également être en capacité de développer l'autonomie de ses équipes.

A. Un modèle de Leadership managérial pour soutenir les valeurs du Groupe

Dans un monde globalisé, ouvert et en forte accélération, la transformation est une nécessité et un enjeu majeur pour l'entreprise.

Pour opérer la transformation digitale, accompagner la performance et l'agilité, l'évolution et l'organisation du travail, mais également l'évolution des attentes des salariés, la qualité du management est essentielle.

Dans ce contexte, il était nécessaire de pouvoir préciser, aux collaborateurs ainsi qu'aux managers, les comportements les plus importants dans l'entreprise aujourd'hui.

Ainsi, un modèle de leadership du Groupe PSA a été construit pour servir de repère, de référence globale sur les attentes de l'entreprise vis-à-vis d'un manager (leader) pour l'ensemble de nos métiers, de nos régions.

Ce modèle a été défini à partir des trois valeurs du Groupe PSA et des engagements et ambitions de l'entreprise tels que : accompagner la performance ; développer l'expérience salarié ; co construire l'avenir et renforcer le leadership social.

Ce modèle repose sur trois piliers :

Le manager « Mobilisateur » a la capacité d'accompagner ses salariés en adoptant une attitude positive, en basant la relation de travail sur la confiance, le respect et l'écoute. Il a la capacité à donner du pouvoir à ses collaborateurs, en favorisant leur expression, en développant les compétences individuelles, la délégation, la promotion de la collaboration au-delà des structures hiérarchiques, dont nous voyons qu'elles sont de moins en moins déterminantes. Le manager de proximité doit favoriser l'autonomie de son équipe en développant l'apprentissage de ses salariés au travers de la résolution des problèmes

rencontrés en les associant à la recherche de solutions et leur validation. Il est attentif au bien-être de ses collaborateurs.

Cette dimension démontre la volonté du Groupe d'intégrer la qualité de vie au travail dans les missions du manager et non pas d'en faire une question supplémentaire, qui viendrait s'ajouter à l'agenda du manager.

Le manager « Agile » est ouvert à la nouveauté de manière générale et notamment aux nouveaux challenges, dans une optique de développer le business. Il est très focalisé sur le client et sur l'humain. Il est capable de s'adapter à la complexité et aux changements. Il est aussi dans la logique d'apprendre en permanence.

Le manager « Déterminé » se caractérise par la rigueur dans l'exécution, l'engagement dans l'action, le fait d'être porteur de ses résultats, et de s'inscrire dans des résultats durables, car il ne s'agit pas de générer des résultats exclusivement court terme.

L'entretien de Développement Personnel est un moment privilégié pour le manager afin de s'interroger et se situer par rapport aux attitudes attendues. Son hiérarchique veillera à accompagner, soutenir cette montée en compétence, lui permettant d'être plus agile et de s'adapter au contexte.

Annuellement, chacun devra établir son Plan de Développement afin d'assurer la meilleure adéquation avec ce modèle.

C'est en repensant son management que l'on peut apporter des solutions nouvelles et innovantes pour améliorer le bien-être de ses collaborateurs sur leur lieu de travail tout en améliorant les performances économiques.

La qualité de vie au travail du manager est également un levier de réussite de la qualité de vie de l'ensemble des salariés. Elle doit donc être prise en compte par l'entreprise et le manager lui-même.

B. Le manager acteur de la motivation et de la qualité de vie au travail

Les managers doivent avoir les clés pour développer l'autonomie de leurs collaborateurs, leurs compétences et leur donner un cadre de travail épanouissant (développement de la motivation, la prévention du stress, etc.) au service de l'efficacité collective.

➤ Créer les conditions d'une performance durable

Le module de formation « créer les conditions d'une performance durable » met l'humain au cœur des préoccupations. Redonner du sens à l'accompagnement humain est incontournable de la recherche de l'équilibre entre performance sociale et performance économique. C'est dans cet esprit que le Groupe accompagne ces transformations et met au premier plan de ses préoccupations le respect des individus, la motivation et l'engagement des équipes.

L'objectif est d'avoir réalisé le déploiement de cette formation auprès de 100% des managers du Groupe d'ici fin 2020.

Les organisations syndicales seront prioritaires dans la réalisation des premières sessions de formation. La connaissance de ce module notamment par les membres des Commissions Sécurité Santé Conditions de Travail (CSSCT) leur permettra d'être mieux associés à l'analyse des risques psychosociaux dans le cadre de leur mandat.

➤ **Mise à jour des programmes managériaux**

Les contenus des formations managériales seront adaptés d'ici 2020 (un appel d'offres est en cours) afin de couvrir tous les niveaux hiérarchiques (y compris cadres supérieurs et cadres dirigeants) afin :

- d'aligner les messages (sur la stratégie et les moyens de la mettre en œuvre) et de développer une organisation et un modèle managérial, basés sur des relations interpersonnelles constructives, valorisant la créativité, la qualité, le développement personnel, responsabilisant les équipes, par une approche collective constructive qui soutient les individus ;
- d'intégrer davantage les comportements attendus du leader de demain et les nouveaux modes de management : accompagner ses salariés en adoptant une attitude sincèrement positive à leur égard, en basant la relation de travail sur la confiance, le respect et l'écoute. Dans une position de coach plutôt que leader, il est acteur du développement de l'autonomie des équipes ;
- de compléter les programmes avec des modules de formation pour accompagner la transformation digitale et les équipes dans la mise en œuvre de nouvelles manières de travailler.

L'offre de formation relative à cet item sera présentée aux partenaires sociaux.

Certaines formations managériales s'adressent tant aux managers qui gèrent des équipes qu'aux collaborateurs qui gèrent des projets transversaux.

L'Université PSA invite les participants aux programmes de leadership à rejoindre des communautés sur Yammer (premier test en cours sur Leadership in action) pour faire durer les formations au-delà des journées présentielle afin de bien faire intégrer et mettre en œuvre les concepts dans le temps et de partager les dernières actualités, mais aussi de développer des échanges entre pairs par le partage de bonnes pratiques, par l'exemple et la collaboration.

➤ **Développement personnel et collectif**

En complément des programmes managériaux, l'Université PSA souhaite favoriser le développement personnel et collectif et propose :

- des séances de coaching individuel aux managers et top executive en lien avec le modèle de leadership du groupe ;
- le co-développement, processus d'animation d'un groupe fondé sur l'intelligence collective. Ce groupe aborde des problématiques de son quotidien professionnel pour résoudre des problèmes, partager des préoccupations ou clarifier des projets. Chacun des participants s'engage à partager ses idées avec le groupe, à collaborer et aider son pair (le « client » de la consultation) dans l'exploration de son challenge afin de découvrir de nouvelles approches et solutions innovantes et adaptées à sa situation.

➤ **Des projets « Talent Développement »**

Pour contribuer au développement personnel et collectif, un programme de mentoring, validé par des correspondants habilités, est relancé.

Plus global, il utiliserait les outils Office 365 mis à disposition par le Groupe, accessibles à tous ceux qui en ressentiraient le besoin. Chacun serait invité à partager ses expériences et ses meilleures pratiques

avec ses collègues. Même si des conseils sont donnés sur ce qui fait un bon « Mentor » ou quelles sont les meilleures pratiques à utiliser dans une relation de « Mentoring », le principal est que nous avons tous quelque chose à partager et à apprendre.

Le rôle / la posture de coach et de formateur du manager sont des qualités essentielles pour accompagner et développer les compétences de son équipe. Le manager coach partage les objectifs et la vision mais laisse son équipe libre dans les moyens de réalisation, il est à l'écoute, favorise l'expression, ne donne pas d'instructions top down, s'assure que son équipe développe les compétences nécessaires, favorise la formation et le bien-être de chacun. Il peut lui-même être animateur de formations pour les collaborateurs ou ses équipes. Nous envisageons de demander à chaque manager d'animer une formation par an.

Les démarches Multi-raters (Multi-évaluations) seront utilisées, afin de pouvoir disposer d'éléments de feedback sur les compétences comportementales en cohérence avec le modèle de Leadership du Groupe PSA et nos valeurs. Il s'agit d'un questionnaire digital qui peut être utilisé sur plusieurs supports, il est donc accessible à ceux qui n'ont pas d'ordinateur. Il peut être utilisé comme une évaluation 360° pour ceux qui souhaitent solliciter l'opinion de leur(s) manager(s), de leur(s) équipe(s) et de leurs pairs, mais aussi comme une évaluation 180° pour les évaluations employé/directeur ou employé/équipe. Les personnes peuvent ainsi utiliser le contenu de leur feedback pour alimenter leur plan de développement personnel. Cet outil de diagnostic est encadré et validé par la fonction RH.

➤ Le pilotage de la charge

Dans une démarche de qualité de vie au travail, il importe, pour l'entreprise, de faire de la charge de travail un objet d'analyse et de discussion à la fois sur un plan individuel et collectif. Le rôle du manager du point de vue de la régulation de la charge de travail, demeure essentiel.

✓ Suivi individuel

- Régulièrement, le salarié et son manager font le point sur les sujets en cours afin de partager sur l'état d'avancement, les difficultés rencontrées et ainsi mettre en place les plans d'action nécessaires à la bonne atteinte des objectifs. Afin d'assurer le suivi, les actions seront formalisées sur un support partagé par le salarié et le manager. La fréquence de ces échanges sera définie conjointement entre le manager et le salarié.
- Lors de l'entretien annuel de fixation des objectifs, manager et salarié doivent tenir compte de la compatibilité des objectifs avec la charge de travail réelle. Par ailleurs, les objectifs annuels doivent tenir compte de l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle.
- L'entretien de développement professionnel est l'occasion pour le salarié d'échanger avec son manager sur ses missions, sa charge de travail, l'articulation entre sa vie professionnelle et sa vie personnelle.
- En complément de ces deux moments privilégiés, un entretien spécifique sur le sujet pourra être organisé si le salarié en fait la demande.
- Une attention particulière doit être portée à la charge de travail des personnes à temps partiel.

✓ Suivi collectif

- Une fois par an, en privilégiant le début d'année, le manager partage avec l'ensemble de son équipe, les sujets à traiter, les moyens et les compétences disponibles, l'organisation à adapter pour atteindre les résultats en respectant l'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle.
- Régulièrement, lors des réunions de service, les équipes partagent sur le travail réel. Au travers de l'expression de chacun, le manager veille à l'équilibre de la charge de travail (y compris la perception) entre les membres de l'équipe pour adapter les priorités et aider les équipes à gérer les imprévus.

Ce partage permet également de développer le « mieux travailler ensemble » pour plus d'efficacité collective (notamment en matière d'esprit d'équipe, de curiosité et d'attention portée à l'autre, de confiance réciproque) et pour améliorer le bien-être au travail.

La recherche de simplification des processus sera poursuivie et renforcée afin de limiter au maximum les actions sans valeur ajoutée. Chaque direction devra s'engager à ce que chacune de ses entités conduise un diagnostic, afin de définir puis mettre en œuvre les leviers permettant aux managers et à leurs équipes d'exercer sereinement leurs fonctions. Lorsque les leviers d'action dépassent le seul périmètre du manager / de l'entité, une action multi-directions pourra être engagée.

Compte tenu de l'importance de ce thème les parties conviennent d'en faire un sujet d'un groupe de travail au premier trimestre 2020. (Annexe méthodologique)

La charge de travail est l'un des items suivis par les cellules de veille psychosociale : leurs membres veilleront à porter une vigilance face aux éventuelles alertes récurrentes sur une charge de travail ressentie comme trop importante au sein d'une même entité / service. Le cas échéant, un plan d'action devra être proposé pour traiter la situation.

➤ **Travailler autrement, travailler au présent**

Pour combiner bien-être et performance, une formation sur le Travail en Pleine Présence (TPP) sera proposée par l'Université.

La formation vise à entraîner le mental à la pleine attention pour limiter les surcharges cognitives, mieux gérer le stress individuel et atteindre ensemble la performance (*Mindfulness*).

Parmi les thématiques traitées, la formation abordera les notions de pleine présence, de travailler ensemble, de gestion du stress et de gestion de la charge mentale.

Une réflexion doit être initiée pour traiter les questions de charge de travail, d'organisation, de priorisation. Des feedbacks pourraient être mis en place dans les équipes tous les 3 mois pour faire un point sur l'activité et la charge et repartager les priorités avec leur manager. Un travail de fond sur la révision des process et leur allègement devrait également permettre de dégager du temps. Animer des ateliers au sein des équipes pour réfléchir ensemble à comment travailler autrement, comment devenir plus efficient, et notamment voir comment renoncer à certains sujets ou projets. Il s'agit d'investir du temps pour en gagner demain.

C. Bien-être et autonomie des salariés

Au travers de la création de l'Université PSA, le Groupe avait affirmé sa volonté d'accompagner les collaborateurs dans la dynamique de changement du Groupe.

Avec l'Université PSA le Groupe s'attache à développer l'employabilité des collaborateurs et contribue au changement culturel, conditions indissociables de la réussite.

➤ **Devenir une entreprise « auto-apprenante »**

Au-delà de son offre e-learning et de son plan de formation, la volonté du Groupe grâce à l'action de la PSA University est de devenir une « entreprise qui apprend » et de rendre les collaborateurs acteurs de leur propre développement, et de leur employabilité interne et externe.

- ✓ Dans le cadre de cet accord, chaque salarié (Cadre et ETAM) se verra doté d'un « capital apprentissage » qu'il utilisera, en accord avec sa hiérarchie (une demande via un formulaire sera émise à chaque période dédiée à l'apprentissage). L'esprit de cette mesure est de se donner du temps destiné à la formation afin que chacun puisse développer ses apprentissages. Les modalités de ce « capital apprentissage » feront l'objet de précisions dans le cadre de l'accord ayant trait à la Formation. Il sera possible notamment de coupler un TAD et une journée capital apprentissage.

Ce capital devrait être lancé dès début 2020 sur le périmètre Cadre et ETAM, une réflexion doit être menée pour l'étendre à la population ouvrière.

- ✓ Donner accès à des contenus de learning à tous :
E-learning : Des POC (*Proof Of Concept*) vont être lancés auprès de la population ouvrière pour lui donner accès à de nouveaux contenus de formation via une application mobile notamment.
Des *corners* sur les sujets digitaux, la qualité et les sujets stratégiques (comme l'électrique) sont ou vont également être testés dans les usines.

➤ **Le travail à distance**

Le télétravail s'inscrit dans un contexte à plusieurs dimensions :

- celui d'une entreprise dont les transformations sont générées par le développement de nouvelles technologies, de nouveaux outils de communication plus modernes, agiles ;
- celui d'une entreprise soucieuse de l'équilibre entre la sphère personnelle et la sphère professionnelle ;
- celui d'une entreprise désireuse de renforcer son niveau d'attractivité ;
- celui d'une entreprise répondant à des enjeux de RSE au cœur de la politique sociale du Groupe.

Depuis 2014, le Groupe PSA a opéré un changement culturel avec la mise en place du télétravail. Sa réussite résulte de l'implication conjointe du management et des salariés.

L'autonomie, la responsabilisation, la relation de confiance ainsi que la nature des activités exercées, sont des facteurs essentiels de ce mode de travail.

Pour répondre aux attentes des salariés tout en préservant le bon fonctionnement des organisations, un nouveau dispositif innovant a été créé en juillet 2016, permettant aux salariés qui n'ont pas opté pour le télétravail de bénéficier de 25 jours par an pour travailler depuis un autre lieu que leur site de travail habituel.

Le Groupe compte aujourd'hui près de 14 000 salariés qui exercent leur activité en dehors de l'entreprise de manière régulière ou occasionnel (3 500 télétravailleurs et environ 10 000 utilisateurs du TAD).

➤ Le TAD

Le TAD est une organisation du travail flexible permettant au salarié d'exercer son activité professionnelle depuis son domicile principal ou une autre résidence, voire un tiers lieu précisé dans chacune des demandes. Les évolutions suivantes sont proposées :

- le volume annuel de jours alloué aux salariés non bénéficiaires du télétravail est porté à 30,
- afin d'étudier la compatibilité de cette organisation flexible avec des métiers liés à la production, une expérimentation auprès des RU de la RD2 est prévue,
- l'éligibilité d'accès au travail à distance est avancée à 6 mois d'ancienneté plutôt que 12 mois initialement.

➤ Le télétravail

Dans le cadre du présent accord, les parties ont convenu de poursuivre le développement de cette organisation du travail en proposant les évolutions suivantes :

- privilégier le télétravail mensuel pour offrir davantage de souplesse dans l'organisation du salarié,
- par exception, les salariés en télétravail mensuel pourront cumuler les jours de télétravail afin de pouvoir télétravailler 5 jours/semaine dans le cas de circonstances particulières (définies avec le manager et limitées dans le temps) notamment liées au projet professionnel,
- cumuler le télétravail avec 10 jours de TAD/an pour répondre au mieux aux besoins ponctuels d'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle,
- pouvoir ponctuellement télétravailler par ½ journée (yc temps plein),
- pouvoir suspendre le télétravail (l'arrêt reste la règle par défaut) : dans les équipes projet ou lors d'une prise de poste, le télétravail peut momentanément devenir incompatible avec l'organisation du travail,
- à titre expérimental, le télétravail hebdomadaire et mensuel sera ouvert à la population RU/RG, en particulier les RU/RG de la Direction RD2. Un bilan de cette expérimentation sera réalisé lors de la première commission de suivi du présent accord,
- simplifier le processus de demande (formulaire, pièces justificatives...).

Cette organisation du travail ne doit cependant pas fragiliser le collectif de travail, le manager veillera à instaurer un moment dédié à la vie en équipe inscrit dans les agendas, où chaque membre de l'équipe sera physiquement présent sur son lieu de travail habituel.

ANNEXE 2 : Télétravail & TAD

D. Des règles de vie collectives

Ces règles ont pour objectif de gagner en efficacité au quotidien et de respecter l'équilibre entre la sphère privée et familiale et la sphère professionnelle.

L'entreprise ne se résume pas à un simple lieu dédié au travail, c'est aussi un lieu de vie. Se donner des règles de fonctionnement et de vie en collectif est un principe clé qui permet de créer les conditions de travail propices à la performance et de faciliter la vie de chacun.

➤ **Le droit à la déconnexion**

Si l'utilisation des outils numériques est incontournable, ils doivent néanmoins être utilisés à bon escient. Il est donc convenu de :

- définir les modalités du droit à la déconnexion pour garantir le temps de repos quotidien (possibilité de ne pas se connecter aux outils numériques et ne pas être sollicité par son manager et/ou collègues, y compris sur ses outils de communication personnels) ;
- veiller à ce que chaque salarié respecte le droit à la déconnexion de son manager, de ses collaborateurs et de ses collègues ;
- permettre de mieux en prévenir les excès tout en garantissant une « meilleure connexion », adaptée et source de performance et de qualité de vie au travail (pas de mail pendant les réunions ; s'organiser au moins « une plage libre » dans la journée afin de se consacrer au cœur de son activité) ;
- laisser à chacun la possibilité d'une connexion choisie pour une plus grande autonomie et un meilleur équilibre de la vie personnelle et professionnelle ;
- mettre en place des dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques.

➤ **L'utilisation raisonnée des mails**

Le mail est un outil de communication parmi d'autres, il n'est pas approprié en toutes circonstances. Il est rappelé au salarié que les mails reçus en dehors de ses heures habituelles de travail n'appellent pas de réponse immédiate.

Ce principe devra être concilié avec les impératifs du business, tels que des situations de crise par exemple.

Pour permettre à chacun d'optimiser ses pratiques en matière d'utilisation des mails, une communication régulière sur la bonne utilisation des outils selon l'usage sera réalisée. Cela pourra prendre la forme d'un disclaimer intégré dans la signature des e-mails.

➤ **Le respect des règles en matière de réunion**

En dehors des horaires 8h-18h, l'organisation de réunion doit être limitée au strict nécessaire.

Chaque organisateur veillera à permettre à chacun des participants de gérer ses contraintes personnelles en prévoyant systématiquement la possibilité de participer à distance.

Au sein de chaque entité, le manager veillera à préserver le temps de repas de ses équipes. Néanmoins, dans le contexte international, dans lequel l'entreprise fonctionne, ces mesures pourront être adaptées. Les réunions courtes de 45 minutes, laissant ainsi une marge de manœuvre entre deux réunions, devront être privilégiées chaque fois que cela est possible.

L'organisation des réunions devra prendre en compte, les horaires et les jours de travail des salariés à temps partiel.

Par ailleurs, le standard « Garantir l'efficacité d'une réunion » (disponible dans Live'in PSA > My Environnement > Equilibre vie professionnelle / vie privée) sera actualisé afin de prendre en compte les principes décrits dans le présent accord.

ANNEXE 3 : Accord droit à la déconnexion

CHAPITRE 3 : FAVORISER L'EXPRESSION DES SALARIES

A. Accompagner la transformation vers plus de collaboration et d'agilité

➤ Un management participatif et collaboratif

Développer le management participatif et collaboratif pour encourager le « Travailler Ensemble » est un levier de la créativité, de la performance et de l'engagement. L'accompagnement s'appuiera sur des programmes managériaux mis à jour (appel d'offre en cours, pour mise en place en 2020) et sur le déploiement des modules existants (ex : Agilité managériale disponible sur Learn'in ou replay des conférences sur l'agilité).

Dans la continuité des programmes proposés en 2019 (agilité, intelligence collective, etc.), l'Université continuera à proposer des conférences mensuelles et des ateliers sur des thématiques permettant de sensibiliser tous les employés à ces sujets et notamment avec des conférences (Talk about) ciblant prioritairement les managers.

➤ Trois nouveaux types d'espaces de travail tertiaire

Dans le cadre des projets de réaménagement de ses espaces de travail tertiaires, le Groupe entend mettre en place trois nouveaux types d'espaces plus modernes, plus collaboratifs et plus flexibles. Ils auront pour vocation de favoriser les synergies, l'efficacité et la créativité sur le lieu de travail et d'augmenter ainsi la valeur ajoutée du temps passé sur site, en complémentarité du travail à distance.

- L'espace « Echange » ou « Exchange » est l'espace d'émulation et de création de l'équipe ou du projet. Il permettra ainsi de se retrouver et de travailler en équipe ou en projet, grâce notamment à son aménagement constitué de grandes tables partagées non cloisonnées. Il sera également possible de s'y réunir rapidement pour un « stand-up meeting » plus ou moins informel.
- L'espace « Collaboration » ou « Collaborate » est un espace isolé accueillant des réunions rapides et efficaces aussi bien que des rencontres de 2 à 4 personnes. Il pourra aussi être utilisé pour des conversations téléphoniques. Cet espace n'est pas obligatoirement fermé puisqu'il peut s'agir de boxes, de bulles ou de « phone booth ».
- L'espace « Travailler autrement » ou « Work differently » est le lieu informel et convivial dans lequel il est possible de discuter autour d'un café, réunir ses équipes, célébrer un événement, travailler individuellement ou à plusieurs de manière informelle. L'aménagement permettra cette variété d'usages grâce à des positions de travail hautes et connectées, des tables plus classiques et un aménagement adapté.

Par ailleurs et toujours dans un souci d'apporter plus de qualité et de valeur ajoutée au temps passé sur les lieux de travail, une réflexion est actuellement en cours avec l'Université PSA pour imaginer un espace nouveau, collaboratif, créatif et lieu d'apprentissage. Ce type d'espace ouvert à tous pourrait être déployé sur l'ensemble des sites.

➤ Expérimenter le « Weather team report » de la méthode agile

Le “Weather team report” issu de la méthode agile est aujourd’hui utilisé par les équipes de la Digital Factory. Cette méthode permet de donner la parole aux salariés au sein de l’équipe sur l’environnement de travail.

Les retours des collaborateurs de la Digital Factory sur l’utilisation de cette méthode sont positifs, notamment sur le fait d’instaurer une culture régulière du feedback entre collaborateurs et manager.

Une liste de sujets d’intérêts (autour de 10) est définie au sein de l’équipe, comme par exemple : les process, sont-ils adaptés ou non ? Ai-je l’impression d’apprendre ? Est-ce que je me sens bien dans mon espace de travail ?

Pendant la séance dont la fréquence est à définir par l’équipe, chaque membre s’exprime sur ces thèmes et évalue avec un code couleur, Vert Orange ou Rouge. Une évaluation globale de l’équipe est ensuite décidée en commun.

Cette mesure réalisée lors de chaque séance permet de constituer un tableau de synthèse et ainsi de voir la tendance dans le temps (en amélioration, maintien ou dégradation).

En fin de séance, l’équipe se vote un plan d’action pour la prochaine séance sur les zones orange et rouge.

Il est proposé de déployer une expérimentation d’utilisation de cette méthode sur des secteurs à définir.

➤ **Montée en puissance de l’usage des outils collaboratifs**

Suite au déploiement du réseau social d’entreprise Yammer en mars 2017, il est proposé de déployer un environnement permettant de collaborer facilement et rapidement au sein d’une équipe ou d’un projet.

Pour ce faire, Teams deviendrait le point d’entrée à cet environnement collaboratif. Cette application, facile d’utilisation, conviviale, permet de travailler à plusieurs sur un document de façon simultanée, de créer des comptes-rendus de réunions dans un bloc note partagé.

Un accompagnement sera mis en œuvre auprès des collaborateurs du Groupe. Au niveau groupe, des communications et informations seront réalisées régulièrement pour présenter Teams. Au niveau des directions et des sites, un accompagnement sera également réalisé grâce notamment au réseau des Yammer coaches, rebaptisés Collab Coach qui sont des relais locaux. Ils accompagneront les équipes par rapport à leurs besoins et à leurs usages.

La cartographie de l’environnement informatique a été revue sous l’angle « quel outil pour quel usage ». L’objectif est de positionner les outils en fonction des usages, qu’ils soient individuels, au niveau d’une équipe ou du Groupe. Cette cartographie tient compte des règles de gestion documentaire du Groupe et règles de confidentialité.

Une communication régulière et une sensibilisation seront réalisées auprès des collaborateurs pour rappeler les règles d’usage et mieux comprendre le positionnement de chacun de ces outils.

B. L’expression des salariés pour améliorer les conditions de travail et la performance

➤ **Poursuivre les Expériences BEST sur les sites industriels et extension R&D**

Il s'agit de permettre aux salariés de remonter les problèmes liés à l'organisation et à la réalisation du travail, et de traiter un maximum de ces problèmes par eux-mêmes.

Une expérience BEST sera engagée dès 2020 dans les usines du périmètre PSA Automobiles S.A et 3 expériences dans le périmètre R&D et tertiaire.

Sur le périmètre industriel, le secteur doit être de taille suffisante et l'expérience homogène - au minimum une UEP dans les 2 ou 3 tournées, voire un atelier complet (niveau RG). Pour les expériences R&D, le minimum est une UEC, le maximum un département.

Les outils suivants seront utilisés : processus alerte liée au travail avec priorisation et report sur la LAP de l'entité, vérification du respect du standard...

L'expérience s'appuiera sur un temps d'échange régulier entre opérateurs, ou entre opérateurs et hiérarchie sur le temps de travail.

En ce qui concerne l'organisation humaine : un opérateur ou moniteur validé par la hiérarchie (le « Best man ») fait l'interface pour le traitement des problèmes entre ses pairs, les best men des autres tournées, et la hiérarchie.

➤ **Réaliser une enquête annuelle auprès des salariés autour des dispositions de l'accord**

Conçues pour mesurer dans le temps les évolutions du climat social au sein du Groupe, les enquêtes de perception interne (de type TNS Sofres ou Kantar) permettent aux salariés de pouvoir s'exprimer sur leur perception du Groupe et leur relation à l'entreprise.

L'objectif est d'adresser ces enquêtes une fois par an et de façon la plus large possible, afin que l'ensemble des salariés de l'entreprise puissent s'exprimer.

Complémentaires des indicateurs sur la motivation et la mesure du niveau de stress déjà suivis mensuellement dans le Groupe, elles permettent de mesurer les évolutions de perception des salariés sur l'entreprise dans le temps et permettront d'évaluer l'impact des actions proposées dans le cadre du présent accord sur la qualité de vie au travail. Les données collectives anonymes sont partagées entre les services RH et les partenaires sociaux.

➤ **Une expression trans générationnelle**

Développer la transmission des savoirs entre les différentes générations et proposer des idées novatrices et un regard nouveau avec un groupe d'une dizaine de jeunes talents permettra notamment de :

- créer des occasions pour les jeunes talents de se développer et, en même temps, de remettre en question l'entreprise et ses pratiques grâce à leur « regard neuf » et leurs idées disruptives, par leur participation à des projets locaux et/ou Corporate.
- créer une communauté de *coach digitaux* : au sein de chaque Direction, les apprentis et stagiaires pourraient servir de relais auprès des personnes souhaitant bénéficier d'un accompagnement dans l'utilisation des nouveaux outils digitaux.
- capitaliser sur l'expérience acquise en favorisant la transmission des savoirs à l'occasion des départs en cessation d'activité.

C. Une entreprise collaborative luttant contre toutes formes de discrimination

Assurer l'égalité des chances et prévenir toute pratique discriminatoire sont des facteurs essentiels du bien-être et de la motivation des collaborateurs du Groupe.

Le Groupe PSA a fondé son engagement contre les discriminations et en faveur de la diversité sur le dialogue social et des accords d'entreprise. Ces accords ont porté, dès 2004, la mise en œuvre des mesures visant à prévenir, à identifier et à proscrire les inégalités de traitement, tant lors du recrutement qu'au cours de la vie professionnelle.

Les parties se réfèrent à l'Accord Cadre Mondial sur la responsabilité sociale du Groupe PSA du 7 mars 2017. A travers cet accord, le Groupe PSA s'engage pour l'élimination de la discrimination en matière d'emploi dans le respect des Conventions de l'OIT n° 111, n° 100 et n° 135. Le Groupe PSA s'engage contre le racisme, la xénophobie, le sexisme, l'homophobie et contre toutes formes de discriminations liées à l'âge, le handicap, l'activité syndicale. A cet effet, des procédures d'alerte et de résolution sont mises en place pour assurer le respect de la dignité humaine et des droits des personnes. Cet accord mondial vise à développer la pratique d'un management inclusif et les meilleures pratiques en matière de gestion des ressources humaines.

➤ L'accès à l'emploi et l'insertion professionnelle fondés sur l'égalité des chances

La politique de recrutement de l'entreprise vise à intégrer des profils variés par l'expérience professionnelle ou internationale, par la formation initiale, par les cultures, par les origines, le sexe et les âges.

Le Groupe reconnaît l'utilité sociale de pouvoir offrir des emplois à des personnes peu ou pas qualifiées. Des partenariats avec les services publics de l'emploi, les entreprises de travail temporaire d'insertion, les Groupements d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification (GEIQ) et les organismes de formation sont conclus par le Groupe pour mettre en œuvre des actions d'insertion professionnelle des personnes éloignées de l'emploi.

Ces actions en appliquant des dispositifs de sélection et de formation exempts de toute forme de discrimination, en facilitant l'intégration dans des équipes de travail, en permettant de bénéficier d'un tutorat et d'acquérir une formation professionnelle qualifiante, visent à rétablir l'égalité des chances.

Un nouveau partenariat est envisagé avec Adecco pour développer des recrutements inclusifs. Réaliser des recrutements inclusifs consiste à engager des actions pour aller vers des candidats susceptibles de subir des discriminations et, quand c'est nécessaire, mettre en place des parcours de formation professionnelle. Sur les territoires et bassins d'emploi de l'entreprise, l'objectif sera d'insérer ainsi dans l'emploi, à travers des contrats de travail temporaire, des candidats susceptibles de subir des discriminations, en particulier en raison de leur lieu de domicile.

Le Groupe veille à ce qu'aucune étape de ses processus de recrutement ne soit discriminatoire. Conformément au processus de recrutement, une recherche interne est réalisée préalablement à la recherche de candidatures externes.

Toutes les offres d'emploi sont accessibles sur le site internet du Groupe et sont également communiquées aux services publics de l'emploi et l'Agefiph.

Les libellés et les descriptifs de postes veillent à n'opérer aucune discrimination et ne comportent aucun critère illicite ou discriminatoire. De plus, ils viseront à ne pas véhiculer de stéréotypes liés au sexe, à l'âge ou à tout autre critère discriminatoire. Ils viseront à présenter objectivement les caractéristiques du poste, les compétences et expériences requises de telle manière que les emplois, postes et fonctions concernés soient également accessibles et attractifs pour la plus grande diversité des candidats et candidates.

Les chargés de recrutement reçoivent la formation au « Management de la diversité - prévenir les discriminations » dans la cadre de leur formation à l'exercice de leur responsabilité pour exercer leur rôle avec objectivité et être vigilants contre les préjugés et les biais d'interprétation.

Les recruteurs, et plus généralement la fonction RH, possèdent également un rôle de sensibilisation auprès des responsables hiérarchiques et sont en charge de faire appliquer les règles et engagements pris à travers le présent accord.

➤ **L'égalité des chances, facteur clé de l'évolution professionnelle**

Le Groupe vise à offrir de réelles perspectives d'évolution professionnelle appuyées sur des règles objectives et des actions de développement professionnel.

Les compétences exercées et validées, la performance et le comportement professionnel sont évalués de façon structurée pour assurer l'objectivité et l'égalité de traitement en vue d'accéder à un poste ou d'évoluer au sein du métier ou de l'entreprise.

Les postes de travail sont construits pour permettre l'inclusion de la plus grande diversité possible du personnel. La cotation ergonomique des postes permet d'atteindre un objectif d'accessibilité du plus grand nombre des postes. Pour permettre l'accès et le maintien dans l'emploi de chaque personne, des adaptations des postes aux situations individuelles sont réalisées sur la base d'analyse au cas par cas s'appuyant sur le réseau employabilité.

Notre politique de ressources humaines qui donne la priorité aux ressources internes crée les conditions pour développer les talents, la mobilité professionnelle et la promotion sociale. Les informations relatives à la mobilité professionnelle et la communication des offres et des opportunités sont faites largement et constituent un facteur important d'égalité des chances.

L'accès à la formation professionnelle est un élément déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement et une égalité des chances dans l'accès à l'emploi et l'évolution professionnelle. Des suivis de l'utilisation du « capital apprentissage » par les salariés éligibles ainsi que des suivis du nombre de personnes sans formation depuis trois ans seront effectués afin d'inclure chaque personne dans « l'entreprise apprenante » et mieux cibler les actions favorisant l'accès aux connaissances et aux compétences.

➤ La diversité au cœur des relations professionnelles

La politique mise en œuvre par le Groupe PSA en faveur de la diversité et de l'égalité des chances repose sur un engagement fort de la Direction de l'entreprise. Elle agit conformément à la politique et les objectifs de Responsabilité Sociale d'Entreprise (RSE), et vise à la fois l'inclusion et la qualité de vie au travail des collaborateurs et la performance de l'entreprise.

Depuis plus de quinze ans, l'entreprise associe les partenaires sociaux à cette politique à travers un dialogue social régulier qui permet de partager le plus largement cet engagement avec les salariés de l'entreprise dans toute leur diversité. Tout en reconnaissant le rôle des associations et réseaux en faveur de la diversité, les organisations syndicales sont tenues comme les représentants du corps social les plus légitimes et aptes à représenter toutes les sensibilités et différences.

Grâce au suivi d'application de ses accords, l'entreprise dispose d'un diagnostic partagé sur l'égalité de traitement entre salariés et sur les risques de discrimination, ce que le présent accord vise à développer encore davantage avec la volonté d'améliorer concrètement le sentiment d'équité et de respect et la vie au travail.

Sur la base du présent accord, l'entreprise développera encore davantage la communication et la sensibilisation sur la politique de non-discrimination et de promotion de la diversité.

La formation de l'encadrement sera poursuivie régulièrement grâce au stage « Management de la diversité ». Les recruteurs, HRBP et membres de la fonction RH bénéficient également de cette formation. Cette formation vise à renforcer la capacité à faire des choix centrés sur les compétences et contribue à lutter contre les stéréotypes et les préjugés en matière de recrutement et de gestion des carrières.

Une action de formation « Diversité » innovante et destinée à tous les salariés sera mise en œuvre. Les groupes de travail qui se sont déroulés dans le cadre de la conclusion de cet accord ont permis d'en clarifier et préciser les objectifs :

- comprendre les stéréotypes,
- s'engager pour un comportement respectueux et bienveillant,
- connaître les règles et les moyens de les faire respecter.

➤ La diversité, une garantie pour les droits des salariés

Le respect des différences s'effectue dans le cadre du respect des règles de vie en commun. Les pratiques discriminatoires, les propos homophobes, sexistes, xénophobes ou racistes sont proscrits et font l'objet de sanctions. L'entreprise s'engage à protéger les personnes victimes de tels faits, à faire connaître leurs droits et à donner accès aux moyens d'alerte et d'exercice d'un recours.

L'information au sujet de la messagerie diversite@mpsa.com sera renforcée afin d'être davantage connue et accessible, y compris par courrier ou par téléphone. Speak4Compliance offre un nouveau moyen d'alerte et une campagne de communication visera à le faire connaître plus concrètement, y compris par voie d'affiche.

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

Les agissements de harcèlement discriminatoires, de même que toutes les formes de harcèlement moral, harcèlement sexuel, les violences verbales ou physiques et toute atteinte aux droits et à la dignité des personnes ne sont pas tolérés et font l'objet de sanctions. Des moyens d'alerte sont mis en place, en particulier la messagerie harcèlement@mpsa.com et Speak4Compliance. Une procédure d'enquête interne est mise en œuvre dans le but de protéger les victimes, objectiver les faits, sanctionner les comportements fautifs et prévenir les dénonciations calomnieuses.

CHAPITRE 4 : SYNTHÈSE

Le présent accord s'articule autour de 3 axes, il comprend 32 mesures dont 12 actions innovantes :

- **Garantir un environnement propice à la motivation et au bien-être**
 - ➔ Créer les conditions d'efficacité individuelle et collective utiles à la création de valeur
 - ✓ Accompagner le changement pour réussir les transformations
Nouveauté* Renforcer les relais d'informations / donner du sens
 - ✓ Renforcer la participation des salariés aux actions de prévention
Nouveauté* Déploiement en usine des gestes de préparation à la prise de poste
 - ✓ Garantir un cadre de travail propice à la création de valeur et à l'agilité
Nouveauté* Etat des lieux des espaces de vie et actions correctives
Nouveauté* Mise en place de soutien aux aidants familiaux
 - ✓ Renforcer le collectif
Nouveauté* Partager les temps forts et victoires d'équipes

- **Mettre en œuvre les meilleures pratiques managériales**
 - ➔ Développer l'autonomie des salariés
 - ✓ Faire évoluer le leadership managérial en ligne avec les valeurs du Groupe
Nouveauté* Evolutions des programmes de formation managériale
 - ✓ Faire du manager le créateur des conditions d'efficacité optimales
Nouveauté* Manager à l'ère du digital et du travail à distance / prioriser et piloter la charge
 - ✓ Poursuivre le déploiement des nouveaux modes de travail
Nouveauté* Augmentation du nombre de jours TAD à 30 j/an ; cumul avec le télétravail ; Expérimentation du TAD pour certains RU
 - ✓ Appliquer et faire appliquer les règles de vie collectives
Nouveauté* Droit à la déconnexion et à la connexion choisie

- **Favoriser l'expression des salariés pour une entreprise plus collaborative et plus agile**
 - ➔ Grandir ensemble
 - ✓ S'assurer d'un management participatif et collaboratif
Nouveauté* Accélération de l'usage des outils collaboratifs
 - ✓ S'appuyer sur l'expression des salariés pour améliorer la performance
Nouveauté* Déploiement en usine et expérimentation en R&D et Tertiaires des expériences BEST (Bien-Etre en Situation de Travail)
 - ✓ Lutter contre toutes les formes de discrimination
Nouveauté* Mise en place de référents Diversité sur chaque site

Nouveauté -> Mesure inscrite pour la 1^{ère} fois via cet accord.*

CHAPITRE 5 : DISPOSITIONS FINALES

Article 1 – Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur à la date de signature.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

L'ensemble des annexes fait partie intégrante de l'accord.

Article 2 – Commission de suivi

En sus du Groupe de travail évoqué dans le préambule, il sera instauré une commission de suivi centrale afin de suivre la mise en œuvre de l'accord.

Elle sera composée d'une délégation des Organisations Syndicales signataires, à raison de trois représentants par organisation syndicale signataire de l'accord et de représentants de la Direction.

Elle sera réunie une fois par an, afin de faire un bilan sur l'application du présent accord, au terme de la première année un bilan des actions menées notamment celles issues du groupe de travail permettra de faire un point sur les procédures et guides méthodologiques développés.

Un suivi local sera réalisé annuellement par 2 membres par organisation syndicale signataire.

Article 3 – Dénonciation et révision de l'accord

Le présent accord pourra être dénoncé, en totalité ou partiellement, par l'une ou l'autre des parties signataires.

Le présent accord pourra également être révisé à tout moment par avenant à la demande d'une des parties signataires. Il pourra être convenu d'ouvrir une négociation de révision dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur.

De même dans l'hypothèse où des dispositions légales ou conventionnelles nouvelles entreraient en vigueur et concerneraient les domaines couverts par cet accord, les parties conviennent de se rencontrer pour adapter le présent accord.

Article 4 – Notification, publicité et dépôt de l'accord

En vertu des articles L2231-6, L2231-8 et D2231-2 et suivants du code du travail, le présent accord fera l'objet d'un dépôt en deux exemplaires à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

Un exemplaire sera par ailleurs déposé au greffe du Conseil de Prud'hommes du lieu de conclusion.

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et non-signataires de celui-ci.

**ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF A LA MOTIVATION ET AU
BIEN-ETRE AU SEIN DU GROUPE PSA**

« LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL AU SEIN DE PSA AUTOMOBILES S.A »

Pour la direction de PSA AUTOMOBILES S.A.



Xavier CHEREAU

Directeur des Ressources Humaines

pour les Organisations Syndicales

CFDT



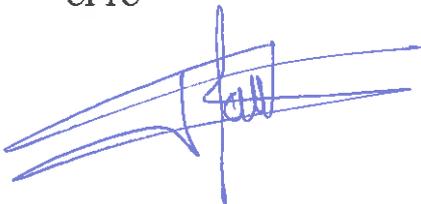
Madame Christine VIRASSAMY

CFE-CGC



Monsieur Anh-Quan NGUYEN

CFTC



Monsieur Franck DON

CGT

Monsieur Jean-Pierre MERCIER

FO



Monsieur Olivier LEFEBVRE

Fait à Poissy, le 20/01/2020

**ANNEXE 1 – AVENANT N°3 A L'ACCORD SUR
LE DON DE JOURS DE REPOS**

ANNEXE 2 – ACCORD SUR LE TELETRAVAIL ET TAD

ANNEXE 3 – ACCORD DROIT A LA DECONNEXION

ANNEXE4 – METHODOLOGIE

ANNEXE 1 - AVENANT N° 3 A L'ACCORD
D'ENTREPRISE RELATIF AU DON DE JOURS
DE REPOS AUX PARENTS D'UN ENFANT
GRAVEMENT MALADE

32 AON
CV (E)
O.L. XC

Préambule

L'accord signé le 27 juin 2014 a fait l'objet de deux avenants, l'un en 2016 afin de l'étendre aux conjoints gravement malades ainsi que pour fractionner la prise de congés en demi-journée et l'autre en 2017 pour augmenter le nombre de jours pour les conjoints malades et modifier la consommation des autres jours d'absence avant de pouvoir entrer dans le dispositif.

Dans le cadre de la négociation sur l'égalité professionnelle femmes/hommes et la qualité de vie au travail prévue à l'article L 2242-8 du Code du travail, les parties conviennent de renouveler par avenant l'accord actuel, d'une durée de 3 ans.

De plus, compte tenu de la loi 2018-84 du 13-2-2018 qui a créé pour les salariés un dispositif de don de jours de repos non pris au bénéfice des proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap, l'accord actuel sera étendu à ces salariés.

Les modalités d'application de ce dispositif prévu à l'article L 3142-25-1 du Code du travail sont strictement identiques à celles prévues en faveur des parents d'enfants gravement malades.

Article 1 – Objet de l’avenant

Il a été convenu et arrêté de modifier les articles 3.1, 3.2 et de l’accord signé le 27 juin 2014 afin de tenir compte des évolutions apportées. Les 2 articles ci-dessous annulent et remplacent ceux contenus dans l’accord initial.

Tous les autres articles de cet accord restent inchangés.

Article 3.1 – Bénéficiaires des dons

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

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

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

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

- le jour de congé exceptionnel enfant(s) malade(s) rémunéré à 100 % et le jour d’hospitalisation, le cas échéant.
- ainsi que la moitié des possibilités d’absences concernant :
 - ses compteurs droits individuels et stock pour les salariés en journée ;
 - ses réserves indemnisable et non indemnisable pour les salariés en équipe (exclusion des jours d’annualisation) ;
 - les JRTT de son flux salarié (exclusion du flux employeur et de la journée de solidarité) ;
 - ses jours de congés acquis au titre de l’ancienneté ;

- ses jours de congés annuels de l'année en cours (posés et validés), à l'exclusion des jours nécessaires pour les périodes de fermeture d'établissement et à l'exclusion de 12 jours ouvrables pour les salariés sur un établissement « sans fermeture estivale » (conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur) ; une attention particulière sera apportée afin de préserver des congés pour la période de fin d'année.

Toutes les dispositions de l'accord du 27 juin 2014 applicables à l'enfant malade (certificat médical, démarches administratives ...) seront étendues au conjoint malade, et aux proches en perte d'autonomie ou handicap. Cependant le salarié souhaitant bénéficier de jours de repos pourra se voir demander un justificatif attestant de la situation de conjoint ou du lien avec le proche aidé. De même, toutes les dispositions de l'accord du 27 juin 2014 visant l'enfant malade s'appliqueront au conjoint malade ou proche aidé sans qu'il soit besoin de changer les termes de l'accord.

Article 3.2 – Donateurs et jours de repos cessibles

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

Afin de préserver le repos des salariés et d'assurer le bon fonctionnement de l'entreprise, les parties conviennent que certains jours de repos pourront faire l'objet d'un don alors que d'autres ne le pourront pas. La répartition est la suivante :

Salariés en équipe		Salariés en journée	
Cessibles	Non cessibles	Cessibles	Non cessibles
Compte courant individuel	Compteur modulation (CMOD)	RTT flux salarié	RTT flux employeur
Réserve indemnisable	Congés payés (sauf la 5 ^{ème} semaine)	Droits individuels	Congés payés (sauf la 5 ^{ème} semaine)
Réserve non indemnisable	Journées d'annualisation	Stock	Journée de solidarité
Congés d'ancienneté		Congés d'ancienneté	

Article 4.2 – Consommation des dons par le bénéficiaire

Afin de permettre la consommation des jours contenus dans le Fonds de Solidarité, un nouveau motif d'absence pour enfant, conjoint gravement malade ou proche aidé est créé. Les jours contenus dans le Fonds de Solidarité sont utilisés pour maintenir la rémunération des salariés utilisant ces motifs d'absence.

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

Le salarié fait une demande d'absence pour enfant, conjoint gravement malade ou proches aidés auprès du Service Social de son établissement en respectant, dans la

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

La prise des jours d'absence pour enfant, conjoint gravement malade ou proche aidé se fait par journée entière ou demi-journée afin de couvrir la durée du traitement. Cette prise de jours se fera dans la limite de 20 jours pour un enfant malade et 10 jours pour un conjoint malade ou proche aidé, ceci pour un même événement et dans la limite du nombre de jours disponibles dans le Fonds de Solidarité. La demi-journée représente 3,5 heures, pour l'autre demi-journée travaillée, le télétravail pourra être favorisé grâce à l'organisation actuelle ou l'organisation flexible mise en place dans le cadre du NEC. Sur demande du médecin qui suit l'enfant au titre de la pathologie en cause, la prise de ces jours pourra se faire de manière non consécutive. Dans tous les cas, un calendrier prévisionnel sera établi avec le Service Social qui informera la hiérarchie et transmettra à la fonction RH.

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

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

En cas de besoins complémentaires, le Service Social guidera le salarié dans les démarches nécessaires à la mise en place des dispositifs légaux rappelés à l'article 2.1 du présent accord.

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

Le présent avenant entrera en vigueur de manière rétroactive au 28 juin 2018 et ce pour une durée déterminée de trois ans, soit jusqu'au 27 juin 2021.

Article 3 – Dépôt – Publicité

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

ANNEXE 2 - ACCORD D'ENTREPRISE
PORTANT SUR LE TELETRAVAIL ET LE TAD
(TRAVAIL A DISTANCE) AU SEIN DE
PSA AUTOMOBILES S.A.

Préambule

Les dispositifs du télétravail et du TAD (Travail à Distance) s'inscrivent dans un contexte à plusieurs dimensions :

- celui d'une entreprise dont les transformations sont générées par le développement de nouvelles technologies, de nouveaux outils de communication plus modernes, agiles
- celui d'une entreprise soucieuse de l'équilibre entre la sphère familiale et personnelle et la sphère professionnelle
- celui d'une entreprise désireuse de renforcer son niveau d'attractivité
- celui de répondre à des enjeux de RSE au cœur de la politique sociale du Groupe.

Depuis 2014, le Groupe PSA a opéré un changement culturel avec la mise en place du télétravail. Sa réussite résulte de l'implication conjointe du management et des salariés.

L'autonomie, la responsabilisation, la relation de confiance ainsi que la nature des activités exercées, sont des facteurs essentiels de ce mode de travail.

Pour répondre aux attentes des salariés tout en préservant le bon fonctionnement des organisations, un nouveau dispositif innovant a été créé en juillet 2016, permettant aux salariés qui n'ont pas opté pour le télétravail de bénéficier de 25 jours par an pour travailler depuis un autre lieu que leur site de travail habituel.

Le Groupe compte aujourd'hui près de 14 000 salariés qui exercent leur activité en dehors de l'entreprise de manière régulière ou occasionnelle.

Le contenu des dispositions suivantes s'inscrit notamment dans le cadre des dispositions de l'Accord National Interprofessionnel du 19 juillet 2005 relatif au télétravail et modifiées dans le cadre des articles L1222-9 et suivants du Code du Travail.

1. Champs d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des établissements de l'entreprise PSA Automobiles S.A.

Il concerne tous les salariés de l'entreprise, cadres ou ETAM qu'ils soient sous contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée.

2. Le télétravail

Article 2.1 – Définition du télétravail chez PSA Automobiles S.A.

Le télétravail chez PSA Automobiles S.A. est une forme d'organisation et de réalisation du travail dans laquelle le salarié est amené à exécuter son activité professionnelle aussi bien dans les locaux de l'entreprise qu'à son domicile principal ou une autre résidence, de façon régulière et volontaire, en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Cette organisation du travail ne doit cependant pas fragiliser le collectif de travail, le manager veillera à instaurer un moment dédié à la vie en équipe dans les agendas. Ainsi, chaque membre de l'équipe sera physiquement présent sur son lieu de travail habituel au moins un jour par semaine.

Le télétravail exclut le travail nomade (notamment adapté aux salariés ayant une activité qui s'exerce par nature sur différents lieux de travail) et les périodes d'astreinte (période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour accomplir sa mission).

Article 2.2 – Personnel concerné

Les parties conviennent d'ouvrir le télétravail aux salariés des catégories ETAM et Cadres, au forfait jours ou non, titulaires d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat à durée déterminée et disposant d'une ancienneté au sein de l'entreprise de 12 mois minimum. Cette ancienneté d'un an est rendue nécessaire au regard de l'autonomie attendue d'un télétravailleur.

Le télétravail pour les personnes à temps complet sera réalisé par journée entière. Ponctuellement, le salarié pourra télétravailler par demi-journée dès lors que cette demi-journée sera accolée à un évènement précis (formation, déplacement...).

Les salariés à temps partiel sont également éligibles, sous réserve d'une présence minimale de deux jours par semaine dans les locaux de l'entreprise.

Les salariés à temps partiels peuvent télétravailler par demi-journée dès lors que cette demi-journée est accolée à leur demi-journée d'inactivité.

A titre expérimental, le télétravail hebdomadaire et mensuel sera ouvert à la population RU/RG de la Direction RD2. Un bilan de cette expérimentation sera réalisé lors de la première commission de suivi du présent accord.

En complément, six critères d'éligibilité pour l'accès à cette forme d'organisation du travail ont été définis : autonomie suffisante, maîtrise des compétences à exercer, confiance réciproque, organisation du travail compatible, poste compatible et espace de télétravail équipé. Ils sont développés à l'article 2.5.1 de cette annexe.

Les stagiaires et alternants ne sont pas éligibles au télétravail.

Article 2.3 – Différents types de télétravail

Pour répondre aux attentes des salariés tout en préservant le bon fonctionnement des organisations, les parties conviennent que cet accord doit offrir des modalités d'exercice du télétravail adaptables aux situations les plus fréquemment rencontrées dans l'Entreprise. Ces modalités doivent également permettre de veiller au bien-être des collaborateurs et de prévenir les situations d'isolement du télétravailleur.

Ainsi, quatre types de télétravail sont définis : le télétravail « hebdomadaire », le télétravail « mensuel », le télétravail « facilitateur de la mobilité géographique » et le télétravail pour événement exceptionnel.

Article 2.3.1 – Le télétravail « hebdomadaire »

Le télétravail hebdomadaire permet au salarié d'exercer son activité professionnelle à domicile 1 ou 2 ou 3 jours par semaine. Les jours télétravaillés sont choisis en concertation avec le manager et précisés dans l'avenant au contrat de travail.

En cas de circonstances exceptionnelles (formation, réunion avec présence indispensable des salariés, grève des transports, etc.) le ou les jours de télétravail peuvent être modifiés de manière concertée avec le manager. Cette modification sera formalisée par un échange de courriels.

Les parties conviennent que le télétravail hebdomadaire est celui qui contribue le mieux à améliorer l'articulation des temps de vie professionnels et personnels et qui offre au manager le plus de visibilité pour l'organisation de son entité.

Article 2.3.2 – Le télétravail « mensuel »

La mise en place du télétravail mensuel permet de répondre à des contraintes d'activité et d'offrir davantage de souplesse dans l'organisation du salarié. Il est adapté aux salariés dont l'activité professionnelle ne permet pas de définir des jours de télétravail réguliers.

Le salarié télétravaillera au minimum 3 jours par mois et ne devra pas télétravailler plus de 3 jours dans une même semaine. Le volume mensuel de jours télétravaillés sera défini en concertation avec le manager et précisé dans l'avenant au contrat de travail.

Les salariés en télétravail mensuel pourront dans le cas de circonstances exceptionnelles - liées au projet professionnel et définies avec le manager - cumuler les jours de télétravail afin de pouvoir télétravailler jusqu'à 5 jours par semaine.

Dans la recherche permanente de souplesse dans l'organisation du travail, le télétravail mensuel sera privilégié.

Article 2.3.3 – Télétravail facilitateur de la mobilité géographique

Le salarié muté sur un autre site et en situation de « célibataire géographique », pourra, en accord avec sa hiérarchie, télétravailler de 1 à 3 jours par semaine. Les jours télétravaillés sont choisis en concertation avec le manager et précisés dans l'avenant au contrat de travail. Cette organisation contribue à mieux concilier l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle.

Le salarié peut télétravailler depuis son domicile principal en France, une autre résidence en France et/ou depuis un autre site du Groupe (site avant sa mutation).

Article 2.3.4 – Télétravail pour événement exceptionnel

En l'état actuel de la législation, le télétravail pour événement exceptionnel est prévu pour répondre à des situations inhabituelles et imprévisibles ou à des situations d'urgence (neige, pandémie, grève des transports occasionnant de très grosses difficultés pour se rendre sur le lieu de travail, etc.). Il ne fait pas l'objet d'un avenant au contrat de travail et ne déclenche pas le versement d'une indemnité.

Ce télétravail est accessible uniquement aux salariés disposant d'un ordinateur portable et des logiciels permettant l'exécution du travail à distance.

Le déclenchement du télétravail pour événement exceptionnel se fait via le chef d'établissement qui informe par mail l'ensemble de la ligne managériale. La Direction de la Communication de l'établissement informe en parallèle l'ensemble des salariés par mailing.

Sa formalisation se fait au travers d'un échange de courriel entre le salarié et son manager.

Article 2.4 - Autres dispositions

Les salariés en télétravail pourront cumuler télétravail et TAD pour répondre au mieux aux besoins ponctuels d'équilibre entre vie personnelle et familiale et vie professionnelle. Ils pourront ainsi bénéficier d'un volume de 10 jours de TAD par année civile.

Lors d'une prise de poste ou dans les équipes projet où le télétravail peut momentanément devenir incompatible avec l'organisation du télétravail, le manager pourra demander la suspension du télétravail. Elle ne pourra pas excéder 8 semaines par an fractionnables et un délai de prévenance de 15 jours minimum devra être respecté.

Article 2.5 – Exclusion du télétravail thérapeutique

Le télétravail pour des raisons thérapeutiques est pratiqué dans le Groupe depuis plusieurs années.

Pour des raisons de santé ou de handicap, le médecin du travail a la possibilité de préconiser qu'un salarié exerce une partie de son activité depuis son domicile.

A titre exceptionnel, il peut également être proposé à un salarié pour des motifs personnels en raisons de caractéristiques sociales spécifiques (enfants handicapés, assistance de parents en difficulté, etc.).

La mise en place du télétravail thérapeutique se fait donc au cas par cas, et se matérialise par la signature d'un avenant au contrat de travail spécifique.

Pour ces raisons, les parties conviennent d'exclure du périmètre de cet accord le télétravail pour raisons thérapeutiques, sans remettre en cause ce dernier qui continuera à faire l'objet d'une analyse, d'une mise en place et d'un suivi spécifique.

Par ailleurs, les parties confirment que les télétravailleurs pour raisons thérapeutiques bénéficieront du même équipement et des mêmes indemnités de télétravail que les autres télétravailleurs.

Article 2.6 – L’encadrement du télétravail

Article 2.6.1 – Double volontariat et critères d’éligibilité

- Double volontariat

La mise en place du télétravail est basée sur le principe du double volontariat : la demande de télétravail émane du salarié et nécessite l’accord du hiérarchique.

Le salarié qui souhaite opter pour cette organisation du travail adresse une demande écrite à son manager. Au cours d’un entretien, le manager et le salarié complètent ensemble un questionnaire qui permettra d’évaluer conjointement l’opportunité d’un passage en télétravail. Le manager a ensuite 15 jours pour adresser sa réponse au salarié au travers du formulaire de réponse prévu à cet effet.

Les parties conviennent que les refus doivent être motivés par le hiérarchique. En cas de désaccord entre le salarié et son manager, le salarié pourra formuler un recours auprès de son N+2.

Au cours du processus de passage en télétravail, le manager et le salarié ont la possibilité de solliciter l’appui de la fonction RH s’ils en éprouvent le besoin.

- Six critères d’éligibilité

Afin de permettre au salarié et à son hiérarchique d’évaluer l’opportunité d’un passage en télétravail, les parties ont défini six critères d’éligibilité. Les salariés souhaitant adopter cette nouvelle forme d’organisation du travail devront répondre à l’ensemble de ces 6 critères d’éligibilité.

Les parties précisent que ces critères sont exclusivement destinés à apprécier l’éligibilité au télétravail.

Critère 1 - Une autonomie suffisante

L’autonomie est une qualité que doit posséder le salarié pour être à l’aise en télétravail. Le salarié doit pouvoir gérer son activité à distance, sans être physiquement dépendant de la présence de ses collègues ou de son manager. Il doit savoir définir ses priorités et s’organiser pour réaliser ses missions dans les meilleures conditions possibles.

Critère 2 - Une maîtrise des compétences à exercer

Le savoir-faire au poste de travail est une donnée importante de l’évaluation de la capacité d’un salarié à travailler à distance. En effet, le salarié doit se sentir à l’aise et avoir intégré d’une manière suffisante les savoirs, les outils et le réseau d’interlocuteurs dont il a besoin pour réaliser les actions qui lui sont confiées.

Critère 3 - Une confiance réciproque

La confiance entre le salarié et son manager constitue le fondement sur lequel doit se construire la relation de travail dans une organisation en télétravail.

Critère 4 - Une organisation du travail compatible

Pour permettre l’accès au télétravail, l’organisation du travail en place doit répondre aux besoins d’efficacité et de convivialité d’un service dans lequel certains salariés travailleront à distance et d’autres dans les locaux de l’entreprise.

L'organisation devra permettre l'évaluation précise du travail fourni par chacun des collaborateurs, qu'il travaille à distance ou pas. Le management par objectif est adapté au télétravail et il convient de mesurer précisément la charge de travail des télétravailleurs.

La décision de passage en télétravail dépendra également de la capacité du service à adapter son organisation à cette évolution. Les relations de travail doivent être maintenues entre le salarié télétravailleur, sa hiérarchie, son équipe et ses interlocuteurs réguliers.

Critère 5 - Un poste compatible

La possibilité de télétravailler est ouverte aux seuls postes et activités compatibles avec ce mode d'organisation du travail. En particulier les activités requérant une présence physique permanente, l'usage d'équipements uniquement disponibles dans les locaux de l'entreprise, ou associés à des impératifs de sécurité et de confidentialité, ne peuvent pas être concernés.

Pour des activités pour lesquelles il est difficile de mesurer la compatibilité avec ce mode de travail, un essai du télétravail pourra être mise en œuvre tenant compte du principe de double réversibilité.

Critère 6 - Un espace de télétravail équipé

Pour éviter la porosité avec la vie personnelle, le télétravailleur dispose à son domicile d'un espace dédié et approprié au télétravail. Lors de ses jours de télétravail, il s'engage à travailler dans cet espace dans lequel sera installé le matériel mis à sa disposition afin d'exercer son activité professionnelle. Par ailleurs, le salarié doit disposer à son domicile, d'une connexion internet (ADSL) avec un débit suffisant pour permettre un usage bureautique standard.

Pour des activités pour lesquelles il est difficile de mesurer la compatibilité avec ce mode de travail, un essai du télétravail pourra être mise en œuvre tenant compte du principe de double réversibilité.

Article 2.6.2 – Formalisation

Le passage en télétravail est formalisé par la signature d'un avenant au contrat de travail. Cet avenant prévoit notamment :

- l'établissement de rattachement du télétravailleur (établissement où il travaille lorsqu'il n'est pas en télétravail),
- l'adresse du lieu (domicile principal ou autre résidence) où le télétravail sera exercé,
- le nombre de jours hebdomadaires de télétravail et la répartition entre les jours travaillés en Entreprise et les jours télétravaillés ou le volume mensuel de jours télétravaillés,
- les plages horaires pendant lesquelles le salarié est joignable,
- la période d'adaptation de 1 mois,
- la caducité de l'avenant en cas de mobilité du salarié si les critères d'éligibilité définis par l'accord collectif ne sont plus remplis,
- la réversibilité du télétravail et les conditions de retour,
- le matériel mis à disposition par l'Entreprise et l'indemnité versée au titre de l'occupation professionnelle du domicile.

Cet avenant au contrat de travail est conclu pour une durée déterminée d'un an. Il est reconduit tacitement chaque année.

Article 2.6.3. – Réversibilité

Les parties affirment le caractère réversible du télétravail. Cette réversibilité est double, elle peut être mise en œuvre à l'initiative du salarié ou de son hiérarchique.

La réversibilité implique le retour du salarié dans les locaux de l'entreprise, dans son établissement de rattachement et dans son équipe de travail.

Si la demande d'arrêt du télétravail est formulée par le manager, cette dernière doit être justifiée. En cas de désaccord, le salarié pourra formuler un recours auprès de son N+2.

Un délai de prévenance de 1 mois est prévu. Au cours de la période d'adaptation, ce délai est de 15 jours. En cas d'accord des deux parties, ces délais de prévenance pourront être réduits.

Article 2.7. – La qualité de télétravailleur

Article 2.7.1 – Respect de la vie privée du télétravailleur

L'employeur doit garantir le respect de la vie privée du salarié en télétravail. A cet effet, les plages horaires durant lesquelles il est joignable sont définies en concertation avec son manager et inscrites dans l'avenant au contrat de travail.

Les heures supplémentaires ne pas sont autorisées, sauf sur demande formalisée du manager.

Le télétravail étant basé sur la confiance réciproque entre le salarié et son manager, les parties conviennent qu'aucun moyen de surveillance ne sera mis en place par l'Entreprise.

Article 2.7.2 – Les droits individuels et collectifs du télétravailleur

Le télétravail est un changement d'organisation du travail qui modifie uniquement la manière dont le travail est réalisé. Il n'affecte pas la qualité de salarié. Les salariés en télétravail bénéficient des mêmes droits et avantages légaux et conventionnels que ceux applicables aux autres salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'entreprise.

Ainsi, les dispositions et les processus applicables, notamment en matière de gestion de carrière, d'évaluation, d'accès à la formation, de développement professionnel et personnel, d'accès à l'information de l'Entreprise, etc. sont les mêmes que ceux applicables à un salarié qui travaille dans les locaux de l'Entreprise.

Les télétravailleurs ont les mêmes droits collectifs que l'ensemble des salariés en matière de relations avec les représentants du personnel, d'accès aux communications syndicales et d'accès aux activités sociales. Ils bénéficient des mêmes conditions de participation et d'éligibilité aux élections pour les Instances Représentatives du Personnel. Ils font partie, au même titre que les autres salariés, des effectifs de l'entreprise pris en compte pour la détermination des seuils.

Article 2.7.3 – Confidentialité et protection des données

Le salarié en télétravail s'engage à respecter les règles fixées par le Groupe en matière de sécurité informatique et décrites dans le règlement informatique. Il doit également assurer la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité des informations et documents que lui sont confiés ou auxquels il a accès dans le cadre professionnel. A ce titre, il sera soucieux de ne pas traiter, dans le cadre du télétravail, des informations classées C3 ou C4 à son domicile. De même,

son manager veillera à ne pas lui demander de traiter pendant les jours de télétravail des sujets nécessitant des informations classées C3 ou C4.

Le télétravailleur s'engage à n'utiliser le matériel mis à sa disposition qu'à des fins professionnelles dans le cadre de l'exercice de ses fonctions professionnelles.

Article 2.8 – Organisation et environnement

Article 2.8.1 – Lieu du télétravail et espace dédié

Les parties conviennent d'un lieu de télétravail unique : la résidence principale du salarié.

En son sein, le télétravailleur devra disposer d'un espace dédié à la réalisation de son activité en télétravail tel que décrit à l'article 2.5.1 (critère d'éligibilité n° 6).

La mise en œuvre du télétravail est possible sous réserve que le salarié atteste que son lieu de télétravail comporte une prise de terre et un disjoncteur différentiel. Si le salarié le souhaite, il aura la possibilité de demander la réalisation d'un diagnostic électrique par une entreprise agréée. Ce diagnostic sera pris en charge par l'entreprise qui en sera destinataire. En cas de non-conformité du diagnostic, l'entreprise refusera la mise en œuvre du télétravail.

Le salarié devra prendre les dispositions nécessaires pour informer son assureur de sa nouvelle situation de télétravail et devra fournir à l'employeur une attestation d'assurance multirisques habitation du lieu de télétravail, pendant la période d'adaptation. A défaut, il sera mis fin au télétravail.

Le salarié s'engage à informer l'entreprise en cas de déménagement et à lui communiquer sa nouvelle adresse de télétravail.

Article 2.8.2 – Organisation du télétravail

Les parties conviennent que le salarié en télétravail pourra librement définir ses horaires de travail dès lors qu'il s'engage à respecter les horaires de journée (pas de télétravail de nuit, c'est-à-dire entre 21 heures et 6 heures) et le temps de repos minimal, à savoir 11 heures entre deux journées de travail. De plus, le télétravailleur s'engage à être joignable selon les plages horaires définies en concertation avec son manager et qui sont inscrites dans l'avenant au contrat de travail (article 2.5.2).

La charge de travail et les modalités de réalisation du travail sont inchangées. Le passage en télétravail n'a aucun impact sur les objectifs fixés lors de l'entretien individuel.

La mise en œuvre du télétravail doit se faire dans le respect des organisations du travail en place dans l'entreprise. Les échanges entre les télétravailleurs et leurs managers permettent de déterminer les conditions de la réussite de cette organisation du travail qui concilient les impératifs de services et les aspirations des salariés désireux de bénéficier du télétravail.

Article 2.8.3 – Equipement du télétravailleur et indemnisations

Sous réserve de la conformité des installations électriques, l'entreprise s'engage à fournir au salarié le matériel nécessaire à la réalisation de son activité professionnelle en télétravail.

Ainsi, il dotera le salarié d'un ordinateur portable, si celui-ci n'est pas équipé avant son passage en télétravail, d'un casque audio ainsi que des logiciels nécessaires à la réalisation de son activité professionnelle à distance.

Le télétravailleur sera tenu d'utiliser le matériel informatique mis à sa disposition par l'entreprise pour exercer son activité professionnelle. Cet équipement reste la propriété de l'entreprise, qui en assure l'entretien.

Le télétravailleur doit informer immédiatement son manager en cas de panne, de mauvais fonctionnement, de perte ou de vol. Le télétravailleur bénéficie du support technique de la même manière que les salariés présents dans l'établissement.

En complément, si le salarié en exprime le besoin, l'entreprise pourra participer au financement de mobilier bureautique (bureau, fauteuil ergonomique, caisson de rangement...) en prenant en charge 50 % du coût d'achat dans la limite d'un montant maximum de 150 euros TTC, remboursé en une fois (sur présentation de la facture). Il ne pourra bénéficier du remboursement des frais d'installation qu'une seule fois et uniquement lors de son premier avenant télétravail. Le mobilier acquis restera la propriété intégrale du salarié.

L'entreprise équipera le salarié en télétravail d'une solution de téléphonie.

Enfin, pour compenser les dépenses supportées par le salarié du fait de la réalisation de son travail à domicile, ainsi que la part d'accès internet consacrée à son activité professionnelle, l'entreprise versera au télétravailleur une indemnité forfaitaire de 10€ versée mensuellement quelle que soit la date de début du télétravail, cette indemnité s'appliquera dès lors que le salarié sera en télétravail au moins 1/2 journée par semaine.

Article 2.8.4. Prévention des risques santé et sécurité des télétravailleurs

Les dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et à la sécurité au travail sont applicables à l'entreprise et aux télétravailleurs.

Le télétravailleur est informé de la politique de l'entreprise en matière de santé et de sécurité au travail, en particulier les règles relatives à l'ergonomie du poste de travail.

Avant son passage en télétravail, le télétravailleur réalise une analyse préalable des risques, en relation avec son hiérarchique et avec le support des professionnels en matière de santé et de sécurité de l'entreprise. Cette analyse se mène au travers du « Livret de prévention des risques du télétravailleur » complété par le salarié et remis au manager (une copie est également conservée par le futur télétravailleur).

L'Entreprise doit pouvoir s'assurer que le collaborateur en situation de télétravail exerce sa mission dans des conditions conformes. En conséquence, l'employeur et ses représentants en matière de sécurité, la CSSCT, l'Inspecteur du Travail et le Médecin du Travail ont accès au lieu du télétravail, après avoir obtenu l'accord du salarié.

Afin de respecter la vie privée du salarié, toute visite de la CSSCT devra faire l'objet d'une prise de rendez-vous avec le télétravailleur (avec confirmation écrite de son accord). Elle sera conduite par des membres de la CSSCT en présence « raisonnable » et se tiendra uniquement dans l'espace dédié au télétravail. Chaque visite fera l'objet d'une restitution au cours d'une réunion ordinaire de la CSSCT. En complément, le salarié en télétravail peut, de lui-même, demander la visite de la CSSCT.

En cas d'arrêt de travail lié à une maladie ou à un accident, le télétravailleur informe son responsable hiérarchique dans les mêmes délais que lorsqu'il travaille dans les locaux de l'Entreprise.

Tout accident survenu au télétravailleur à son domicile pendant le temps de travail sera soumis au même régime que s'il était intervenu dans les locaux de l'Entreprise. Une enquête de l'employeur et de la CSSCT sera alors menée.

Article 2.9. Communication et formation

Pour accompagner la mise en œuvre du télétravail des outils (complémentaires à ceux déjà cités dans les articles précédents) sont mis à disposition des télétravailleurs ainsi que de leurs managers :

- une « auto-évaluation » est accessible depuis le site intranet dédié aux nouveaux modes de travail. Elle permet à tout salarié d'évaluer l'opportunité d'un passage en télétravail. Sa réalisation est facultative et permet à un salarié d'étudier l'adéquation de son poste avec une organisation du travail en télétravail avant de formuler sa demande auprès de son hiérarchie ;
- un livret « questions – réponses » permet de répondre aux questions que peuvent se poser les télétravailleurs et leurs managers. Il est régulièrement mis à jour ;
- un guide du passage en télétravail explique précisément la procédure de passage en télétravail ;
- un module e-learning destiné au manager permettant de répondre à ses principales interrogations concernant le management à distance est également accessible depuis le site intranet dédié aux nouveaux modes de travail.

D'autres outils pourront être créés pour répondre aux besoins exprimés par les télétravailleurs et leurs managers.

3. Le TAD

Le TAD est ouvert aux salariés des catégories ETAM et Cadres (non liés à la production), au forfait jours ou non, titulaires d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat à durée déterminée et disposant d'une ancienneté au sein de l'entreprise de six mois minimum. Cette ancienneté de six mois est rendue nécessaire au regard de l'autonomie attendue du salarié. Les stagiaires et alternants ne sont pas éligibles au TAD.

Le collaborateur éligible dispose d'un volume de 30 jours/an, consommables dans l'année civile. Les salariés télétravailleurs disposeront d'un volume de 10 jours/an consommables dans l'année civile.

Le collaborateur éligible peut consommer ces jours, par demi-journée ou journée entière à raison de 4 jours par mois maximum sans dépasser 2 jours/semaine. A titre exceptionnel, le salarié pourra consommer jusqu'à 6 jours par mois. La consommation de ces jours, se fera en accord avec le manager.

Pour veiller à ne pas perturber l'organisation du travail, nous préconisons de respecter un délai de prévenance de 7 jours pour informer sa hiérarchie. Dans certaines situations imprévues, ce délai pourra être réduit à 1 journée.

Le salarié peut exercer son activité professionnelle depuis son domicile principal ou une autre résidence voire un tiers lieu externe. Il précisera le lieu choisi à chaque fois qu'il consommera une journée.

Compte tenu du caractère occasionnel de cette organisation du travail, il ne sera pas exigé que le collaborateur dispose d'un espace de travail équipé.

Ce mode d'organisation du travail ne fera pas l'objet d'un avenant au contrat de travail.

4. Suivi

Un bilan de la mise en œuvre du télétravail et du TAD sera réalisé annuellement lors de la commission de suivi relative à l'application de l'accord relatif à la motivation et au bien-être au sein du Groupe PSA.

5. Dispositions finales

Article 5.1 – Entrée en vigueur et durée

Le présent accord entrera en vigueur dès sa date de signature. Les dispositions du présent accord se substitueront et prévaudront sur celles portant sur le même thème à savoir l'annexe 4 de l'accord Nouveau Contrat Social du 24 octobre 2013 ainsi que les dispositions de l'accord Nouvel Elan pour la Croissance du 5 octobre 2017.

Il est conclu pour une durée indéterminée. Les dispositions du présent accord prévaudront sur celles, contraires ou différentes, des accords d'entreprise conclus précédemment.

A l'issue de la période d'application visée, le présent accord ne peut être renouvelé par tacite reconduction.

Article 5.2 – Dénonciation ou révision

Le présent accord ne peut être dénoncé que par l'ensemble des parties signataires et dans les mêmes formes que sa conclusion. La dénonciation sera alors notifiée, par l'une ou l'autre des parties, à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi.

Le présent accord peut être révisé pendant sa période d'application par voie d'avenant conclu à l'unanimité de ses parties signataires et dans les mêmes formes que sa conclusion au cas où sa mise en œuvre n'apparaîtrait plus conforme aux principes ayant servi de base à son élaboration.

Article 5.3 – Dépôt

PSA Automobiles S.A. procédera aux formalités de dépôt conformément aux dispositions légales et réglementaires. Le texte de l'accord sera déposé, en deux exemplaires dont une version sur support électronique, auprès de la Direccte et au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Poissy.

ANNEXE 3 - ACCORD D'ENTREPRISE
PORTANT SUR LES MODALITES D'EXERCICE
DU DROIT A LA DECONNEXION AINSI QUE LA
MISE EN PLACE DES DISPOSITIFS DE
REGULATION DE L'UTILISATION DES OUTILS
NUMERIQUES AU SEIN DE
PSA AUTOMOBILES S.A.

Préambule

Dans le cadre des discussions préalables à la conclusion de l'accord relatif à la motivation et au bien-être au sein du Groupe PSA, les Organisations syndicales et la Direction ont souhaité définir les conditions et modalités d'exercice du droit à la déconnexion

L'entreprise a déjà opéré sa transformation digitale depuis plusieurs années, d'abord avec l'informatique, la dématérialisation des données et le traitement de l'information.

La transformation numérique constitue aujourd'hui un enjeu incontournable de modernisation des entreprises en ce qu'elle recèle a priori un fort potentiel d'innovation, de productivité et de performance.

Le développement du Digital et les multiples possibilités d'interaction et de travail collaboratif transforment l'Expérience Salarié pour simplifier le travail au quotidien.

En effet, les outils, les modes d'organisation et les espaces de travail évoluent notamment en faveur d'un travail plus collaboratif, offrant davantage de souplesse au salarié et à l'entreprise pour qui le bureau n'est plus le seul lieu de travail, mais devient avant tout « un outil de collaboration ». Le Réseau Social d'Entreprise (Yammer) véritable outil de communication favorise le travail collaboratif, la transversalité et l'agilité. Le développement d'applications au travers du projet « Tous Connectés » permettent l'accès à certains services de l'entreprise (services pratiques, services RH...) depuis les outils de communication (smartphone, tablette) professionnels ou personnels.

Ces évolutions ont pour objectif de renforcer la motivation et l'engagement des salariés. Toutefois, elles peuvent générer des risques nouveaux, notamment le sentiment d'une nécessaire disponibilité ou d'une obligation de connexion permanente et sans limite, la porosité de la frontière entre vie professionnelle et vie personnelle, la multiplicité des outils de communication professionnels, la surcharge informationnelle.

Si l'utilisation des outils numériques est incontournable, ils doivent néanmoins être utilisés à bon escient dans le cadre de la valorisation de la santé et du bien-être au travail.

Dans ce contexte, le Groupe souhaite prendre des engagements forts en matière de bonne utilisation des outils numériques. Ces engagements sont destinés d'une part à assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que la vie personnelle et familiale, d'autre part à sécuriser le suivi de la charge de travail.

Par ailleurs, le présent accord répond à l'obligation de l'article L 2242-8 alinéa 7 du Code du travail de définir les modalités selon lesquelles le salarié pourra exercer son droit à la déconnexion.

1. Champs d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des établissements de l'entreprise PSA Automobiles S.A.

Il concerne tous les salariés de l'entreprise, qu'ils soient sous contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée, peu importe leur statut, leur classification ou leur ancienneté.

2. Définir les modalités du droit à la déconnexion

La loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la modernisation des parcours professionnels prévoit « les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que la vie personnelle et familiale ».

Le droit à la déconnexion répond à deux logiques essentielles mais différentes : la santé et la vie personnelle puisque selon la loi, le droit à la déconnexion a pour objet le respect des temps de repos et de congés ainsi que la vie personnelle et familiale.

Dans un monde « connexionniste », le cloisonnement des temps et des lieux s'effritent inévitablement. Les outils numériques (mails, SMS, réseaux sociaux) dans la sphère travail apportent à chacun l'ubiquité et l'immédiateté. Dans la sphère privée, ils viennent brouiller la frontière avec le travail.

Dans ce contexte, le droit à la déconnexion vient protéger ceux qui ne parviennent pas à se déconnecter.

L'autre enjeu du droit à la déconnexion est de sécuriser le suivi de la charge de travail.

En parallèle, les règles liées à la déconnexion doivent être suffisamment souples pour offrir aux salariés le cadre de travail attendu et la liberté à laquelle chacun aspire.

Si l'utilisation des outils numériques est incontournable, ils doivent néanmoins être utilisés à bon escient. Les organisations syndicales signataires et la Direction ont donc convenu de :

- définir les modalités du droit à la déconnexion pour garantir le temps de repos quotidien (possibilité de ne pas se connecter aux outils numériques et ne pas être sollicités que ce soit par son manager et/ou collègues, y compris sur ses outils de communication personnels) ;
- veiller à ce que chaque salarié respecte le droit à la déconnexion de son manager et de ses collègues ;
- permettre de mieux maîtriser les excès tout en garantissant une « meilleure connexion », adaptée et source de performance et de qualité de vie au travail (pas de mail pendant les réunions ; s'organiser au moins « une plage libre » dans la journée afin de se consacrer au cœur de son activité) ;
- laisser à chacun la possibilité d'une connexion choisie pour une plus grande autonomie et un meilleur équilibre de la vie personnelle et professionnelle ;
- mettre en place des dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques.

Article 2.1 – Droit et devoir de déconnexion

Le droit à la déconnexion sera défini comme la possibilité pour les salariés cadres et non cadres concernés de ne pas se connecter aux outils numériques (ordinateurs, tablettes, smartphones) pendant ses temps de repos, les jours fériés et pendant les congés, sauf circonstances exceptionnelles, nées d'une crise ou situation imprévisible et de l'importance des sujets traités. Sont donc à bannir toute sollicitation ayant pour objet des sujets d'importance mineure.

Il en est de même pour les activités internationales, pour lesquelles il convient de tenir compte des décalages horaires.

Les cas suivants seront considérés comme un cas d'urgence :

- Les situations de crise notamment celles qui ont une incidence sur la production d'un site. Celles liées à une mauvaise gestion des priorités seront exclues.
- Une catastrophe ou un risque avéré de catastrophe, survenant dans l'un des établissements de l'entreprise telle que : incendie, accident de personnes, effraction...nécessitant d'informer, en dehors de leurs heures habituelles, les collaborateurs dont la fonction requiert une intervention particulière.
- Survenue d'un imprévu de dernière minute (annulation d'une formation, d'une séance de travail, d'un déplacement sur un site du Groupe...) nécessitant d'informer le collaborateur, en dehors de ses heures de travail.

Les parties conviennent que le traitement des situations d'urgence doit être réalisé via un appel téléphonique ou l'envoi d'un SMS, le courriel n'étant pas un canal approprié dans ce cadre.

L'ensemble des dispositions s'appliquent également aux télétravailleurs, aux salariés en TAD, aux salariés nomades et à l'ensemble des salariés utilisant des outils de connexion à distance. Elles ne s'appliquent pas aux salariés sous astreintes dans le cadre des sollicitations.

Par ailleurs, la déconnexion ne relevant pas de la seule responsabilité de l'Entreprise et de la ligne managériale, chaque salarié a donc le devoir de respecter le droit à la déconnexion de son manager et de ses collègues. La liberté de chacun commence par le respect de la liberté de l'autre.

Article 2.2 – Modalités d'exercice du droit à la déconnexion

Aucun salarié ne pourra faire l'objet d'une sanction (avertissement, mise à pied, licenciement...), s'il ne répondait pas à ses e-mails, messages ou appels téléphoniques professionnels en dehors de ses heures habituelles de travail et de ses congés. De même qu'aucun salarié exerçant son droit à la déconnexion durant ces périodes ne pourra subir un préjudice quant à l'évolution de sa carrière professionnelle. Aucun reproche ne pourra lui être fait lors de son entretien annuel sur le fait qu'il exerce ce droit.

Il est rappelé que ce droit vaut également pour un salarié en arrêt maladie.

La bonne application de ce principe de déconnexion nécessite l'implication de tous et l'exemplarité de la ligne managériale, indispensable pour promouvoir les bonnes pratiques et entraîner l'adhésion de tous.

La ligne managériale dans son ensemble devra s'assurer du respect de cet accord et chaque salarié devra également veiller à sa propre utilisation des outils numériques et respecter ses collègues dans ses usages.

Article 2.3 – Principe de déconnexion pendant le temps de travail

Conscient de la forte présence des outils numériques dans les usages professionnels et de la tendance à nous laisser dominer par la technologie, le Groupe souhaite que ce principe de déconnexion puisse également s'appliquer pendant le temps de travail. Ce principe aura pour objectif d'inverser le rapport de force et nous rendre moins dépendant des outils numériques.

Dans ce cadre, les salariés veilleront lors des temps collectifs en physique, les réunions notamment, à ne pas utiliser les outils numériques (pas de consultation des boîtes mails, pas d'utilisation des messageries instantanées pendant les réunions de service...) afin d'éviter la sur-sollicitation et favoriser la concentration.

De plus, les salariés pourront s'organiser dans leur journée de travail une « plage disponible » afin de pouvoir se concentrer sur le cœur de leur activité.

L'ensemble des dispositions s'appliquent également aux télétravailleurs, aux salariés en TAD, aux salariés nomades et à l'ensemble des salariés utilisant des outils de connexion à distance.

Article 2.4 – Principe de la connexion choisie

Si le droit à la déconnexion est la règle applicable au sein de l'entreprise, et qu'il semble être nécessaire pour protéger certains salariés, il est moins pertinent de l'imposer aux salariés pour qui la connexion hors des temps de travail est choisie et voulue. En effet, les actions mises en place ne doivent pas être à contre-courant des nouvelles formes de travail et des attentes des salariés concernant la conciliation vie privée/vie professionnelle.

Ainsi, le salarié pourra à son initiative personnelle, se connecter avec ses outils professionnels en dehors des horaires de travail habituels et les jours non travaillés. Néanmoins, ses connexions ne devront pas être régulières ni répétitives. Une attention particulière sera portée au respect des temps de repos. Chaque salarié devra veiller à respecter pour lui-même et autrui un temps de repos quotidien de 11 heures et hebdomadaire de 35 heures.

Dans tous les cas pour ne pas créer, chez ses collègues ou son manager, un sentiment d'obligation de réponse en cas d'envoi de mail, le salarié veillera à utiliser la fonction « Envoi en différé » ou mentionner dans ses courriels que ces derniers n'appellent pas une réponse immédiate.

Toutefois, si le manager observe un flux de courriels envoyés régulièrement en dehors des heures habituels de travail ou des jours non travaillés, (en dehors des envois de mails à titre personnel), il devra alors rencontrer le salarié pour échanger sur le sujet.

Cet entretien permettra de s'assurer qu'il ne s'agit pas d'une charge de travail récurrente mais bien du choix du salarié d'organiser ponctuellement son temps de travail de manière différente.

3. Dispositifs de régulation

Afin de respecter les temps de repos et de congé ainsi que l'équilibre entre vie privée et familiale et vie professionnelle, il est nécessaire de disposer des outils de régulation de l'utilisation des outils numériques et d'apprendre à se servir des technologies à bon escient.

Article 3.1 – Information et sensibilisation des salariés

Des actions de sensibilisation seront organisées à destination des managers et de l'ensemble des salariés en vue de les informer sur les risques, les enjeux et les bonnes pratiques liés à l'utilisation des outils numériques.

Dans ce cadre, la Direction s'engage notamment à :

- diffuser un guide d'utilisation des outils numériques et des principes de déconnexion,
- communiquer régulièrement sur la bonne utilisation des outils selon l'usage,
- organiser des événements, a minima une fois par an, lors de la semaine de la qualité de vie au travail ou de la santé au travail (mini conférences, ateliers avec le service de santé au travail sur les risques de l'hyper-connexion, l'importance des temps de repos..., des ateliers détox...),
- organiser annuellement des formations et sensibilisation lors du *learning booster*,
- rappeler les principes de la déconnexion lors des principaux départs en vacances (rythmes scolaires).

Ces dispositifs seront régulièrement mis à jour pour être adaptés aux demandes et besoins des salariés et seront partagés annuellement en central lors de la commission de suivi avec les organisations syndicales signataires.

Article 3.2 – Lutte contre la surcharge d'informations liée à l'utilisation de la messagerie informatique professionnelle

Afin d'éviter la surcharge d'informations, il est recommandé à tous les salariés de :

- utiliser les bons moyens de communication selon le besoin (l'écrit versus l'échange direct)
- ne pas faire de la messagerie un « mode exclusif d'animation managériale » ;
- s'interroger sur la pertinence des destinataires du courriel et les fichiers à joindre aux courriels ;
- indiquer un objet précis permettant au destinataire d'identifier immédiatement le contenu du courriel ;
- utiliser avec modération les fonctions « CC » ou « Cci ».

Article 3.3 – Lutte contre le stress lié à l'utilisation des outils numériques professionnels

Afin d'éviter le stress lié à l'utilisation des outils numériques professionnels, il est également recommandé à tous les salariés de :

- s'interroger sur le moment opportun pour envoyer un courriel/SMS ou appeler directement la personne (pendant les horaires de travail). En effet, tout envoi peut être une source de stress pour celui qui reçoit l'information ;
- indiquer que le mail ne nécessite pas une réponse immédiate. Le cas échéant, le salarié peut se sentir obligé d'y répondre ;
- privilégier les envois différés lors de la rédaction d'un courriel en dehors des horaires de travail ;
- activer le « gestionnaire d'absence au bureau » sur la messagerie électronique et indiquer éventuellement les coordonnées d'une personne à joindre en cas d'urgence;
- définir avec son manager ses horaires de joignabilité, un véritable atout pour respecter la frontière entre vie personnelle et professionnelle.

4. Le respect des heures de réunion

La Direction s'engage à encadrer les pratiques de réunion, afin qu'elles interviennent dans un souci d'efficacité professionnelle, et dans des conditions respectueuses de la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle. Dans la mesure du possible et sauf cas d'urgence, il est convenu des bonnes règles suivantes :

- en dehors des horaires 8h – 18h, l'organisation de réunion doit être limitée au strict nécessaire ou situations particulières (situation d'urgence, échange avec l'international impliquant un décalage horaire...). Chaque organisateur veillera à permettre à chacun des participants de gérer ses contraintes personnelles en prévoyant systématiquement la possibilité de participer à distance ;
- au sein de chaque entité, le manager veillera à préserver le temps de repas de ses équipes. Néanmoins, dans le contexte international dans lequel l'entreprise fonctionne ces mesures pourront être adaptées ;
- les réunions courtes de 45 minutes, laissant ainsi une marge de manœuvre entre deux réunions, devront être privilégiées chaque fois que cela est possible ;
- les horaires et les jours de travail des salariés à temps plein et à temps partiel pour l'organisation des réunions devront être respectés.

Par ailleurs, le standard « Garantir l'efficacité d'une réunion » (disponible dans Live'in PSA > My Environnement > Equilibre vie professionnelle / vie privée) sera actualisé afin de prendre en compte les principes décrits dans le présent accord.

Dans le respect de l'esprit de l'accord, le manager est garant de la politique définie dans le présent accord et portera l'ensemble des principes auprès des collaborateurs dans son service ou en dehors de son service.

5. Indicateurs de suivi

Un suivi sera réalisé annuellement lors de la commission de suivi relative à l'application de l'accord relatif à la motivation et au bien-être au sein de PSA Automobiles.

6. Droit d'alerte

Tout salarié peut exercer un droit d'alerte auprès des acteurs de la prévention des risques psychosociaux de son établissement, s'il estime que son droit à la déconnexion n'est pas respecté.

Il peut également adresser un mail à la boîte fonctionnelle harcèlement@mpsa.com. La messagerie offre des garanties d'anonymat et d'indépendance des cas individuels remontés.

7. Dispositions finales

Article 7.1 – Définitions retenues

- **Outils numériques professionnels** : outils numériques physiques (ordinateurs, tablettes, smartphones, réseaux filaires etc.) et dématérialisés (logiciels, connexions sans fil, messagerie électronique, internet/extranet etc.) qui permettent d'être joignable à distance ;
- **Temps de travail (ou heures de travail habituelles)** : horaires de travail du salarié, selon son statut, durant lesquelles il est à la disposition de son employeur et comprenant les heures normales de travail du salarié et les heures supplémentaires, à l'exclusion des temps de repos quotidien et hebdomadaires, des congés payés, des congés exceptionnels, des jours fériés et des jours de repos.

Article 7.2 – Durée

Le présent accord entrera en vigueur dès sa date de signature.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 7.3 – Dénonciation ou révision

Le présent accord ne peut être dénoncé que par l'ensemble des parties signataires et dans les mêmes formes que sa conclusion. La dénonciation sera alors notifiée, par l'une ou l'autre des parties, à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi.

Le présent accord peut être révisé pendant sa période d'application par voie d'avenant conclu à l'unanimité de ses parties signataires et dans les mêmes formes que sa conclusion au cas où sa mise en œuvre n'apparaîtrait plus conforme aux principes ayant servi de base à son élaboration.

Article 7.4 – Commission de suivi

Le suivi sera réalisé annuellement lors de la commission de suivi d'application de l'accord relatif à la motivation et au bien-être au sein de PSA Automobiles.

Article 7.5 – Dépôt

PSA Automobiles S.A procèdera aux formalités de dépôt conformément aux dispositions légales et réglementaires. Le texte de l'accord sera déposé, en deux exemplaires dont une version sur support électronique, auprès de la Direccte et au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Poissy.

ANNEXE 4 : METHODOLOGIE

Compte tenu de l'importance des thèmes abordés par l'accord sur la motivation et le bien-être au travail au sein du Groupe PSA, les parties ont convenu de mettre en place dès le premier trimestre 2020 des groupes de travail permettant de construire les modalités de mise en œuvre et de du suivi de l'accord.

Dès janvier 2020 un groupe de travail composé de représentants des organisations syndicales signataires sera réuni à l'initiative de la Direction.

Il aura pour objectif de définir le calendrier de travail et les thèmes prioritaires de l'année.

Les parties ont d'ores et déjà convenu d'aborder à minima, dès 2020 les points suivants :

- Accompagnement du changement
- Etat des lieux des locaux prévu au titre de la certification des lieux de vie
- L'offre d'assistance aux aidants familiaux
- Le pilotage de la charge de travail

Pour chaque sujet les parties conviennent de définir les indicateurs clés permettant une animation et un suivi régulier des actions menées par l'Entreprise. Au cours de ces séances de travail, l'opportunité de réaliser des outils méthodologiques sera examinée.

Un point intermédiaire sera réalisé en juin 2020 puis une commission de suivi de l'accord sera réunie en décembre 2020 pour réaliser un premier bilan des actions menées.

Afin d'apprécier la bonne application du présent accord, les membres de la commission de suivi recevront avant chaque réunion annuelle (tel que prévu à l'article 2 du chapitre V du présent accord) une évaluation de la réalisation des actions de l'accord. Cette démarche permet d'évaluer les progrès réalisés en comparaison avec le rapport établi l'année précédente et d'identifier les points d'amélioration ou les nouvelles stratégies d'action. Les membres de la commission seront destinataires de l'évaluation et des projets de plans d'action renseignés par la Direction, ils seront invités à donner leur avis.