

# CHARTRE RELATIVE AUX CONDITIONS D'EMPLOI DU PERSONNEL TEMPORAIRE

Dans un contexte de concurrence accrue et de fortes fluctuations des marchés, PSA PEUGEOT CITROËN développe une stratégie de croissance interne, d'innovation et d'augmentation de ses volumes de ventes.

Pour réaliser ces objectifs, une politique active de l'emploi est poursuivie. Ainsi, de 1999 à 2002, le Groupe a recruté près de 60 000 personnes en contrats permanents dans le monde, dont 34 000 en France. À structure et périmètre comparables et en décomptant les départs, le Groupe a créé depuis 1999, 25 000 emplois nets qui ont permis l'embauche définitive de plus de 10 000 anciens salariés temporaires.

Concernant ces embauches, il est bon de rappeler que PSA PEUGEOT CITROËN est, en France, l'un des tout premiers employeurs à offrir des possibilités d'emplois à des jeunes avec peu ou pas de qualification professionnelle initiale.

Cette politique d'emploi est complétée par un recours aux missions de travail temporaire :

> Il s'agit en effet de s'adapter aux à-coups d'activité résultant des fluctuations fortes et difficilement prévisibles de la demande commerciale et des effets sai-

sonniers, ainsi qu'aux cycles de vie des produits automobiles. Ces amplitudes et ces variations conduisent notamment à créer de façon provisoire des équipes de travail supplémentaires pour lesquelles le recours au travail temporaire est approprié : par exemple, les équipes de nuit, de VSD, ou les équipes mises en place pour maintenir l'activité d'un site durant la période habituelle de fermeture d'été.

> De même, les sites du Groupe peuvent être conjoncturellement placés dans des configurations nécessitant la présence d'intérimaires telles que les périodes transitoires de développement d'une nouvelle plate-forme ou la conduite d'opérations de reconversion d'activités.

Il est ainsi avéré que la possibilité de recourir au travail temporaire par les différents établissements contribue à la bonne marche de l'entreprise. Partant de ce constat, PSA PEUGEOT CITROËN, en accord avec les Entreprises de Travail Temporaire (ETT) et sans se substituer à leur responsabilité d'employeur, s'engage à garantir au personnel intérimaire, au-delà des obligations légales et réglementaires, des conditions d'emploi à la mesure de sa politique sociale.

Cet engagement de PSA PEUGEOT CITROËN fait l'objet de la présente chartre.

# Les engagements de PSA PEUGEOT CITROËN vis-à-vis d'un intérimaire

## 1 Lui garantir une sélection exempte de toute forme de discrimination

Comme affirmé dans la charte éthique de PSA PEUGEOT CITROËN, les sociétés du Groupe appliquent dans tous les domaines les lois et règlements en vigueur dans tous les pays où elles exercent leur activité. Elles appliquent les conventions internationales de l'organisation internationale du travail, en particulier celles relatives à la protection des travailleurs, à l'interdiction du travail forcé, du travail des enfants.

Les sociétés de PSA PEUGEOT CITROËN veillent au respect des droits des salariés.

Plus particulièrement, et concernant le recours au personnel temporaire, les ETT et PSA PEUGEOT CITROËN

s'engagent à ce que le recrutement et les conditions d'emploi du personnel intérimaire soient exempts de toute forme de discrimination fondée notamment sur le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, l'origine, l'état de santé, l'appartenance politique, religieuse ou syndicale.

Ainsi la sélection des intérimaires se fait uniquement en fonction des compétences, des qualifications, des aptitudes et de l'expérience requises pour le poste à pourvoir et de leur motivation à l'occuper. Cette sélection se fait sur la base de l'étude du curriculum vitae, d'entretiens individuels et de tests mesurant les aptitudes requises pour la mission proposée.

## 2 Lui proposer des missions définies dans la durée

Dans le cas de remplacement d'absents, la durée totale des missions successives sera limitée à 11 mois maximum. Dans le cas d'un accroissement temporaire d'activité, le nombre de missions successives sera limité à deux, et la durée totale des deux missions n'excèdera pas 11 mois.

Cette nouvelle pratique aura pour effet d'augmenter la durée moyenne des missions et de permettre à chaque intérimaire et aux ETT, de mieux anticiper les planifications d'activités et de congés.

## 3 L'accueillir et l'accompagner sur toute la durée de sa mission

Soucieux de la bonne adaptation de tout nouvel intérimaire à son environnement de travail, PSA PEUGEOT CITROËN l'inscrit dans le programme d'accueil qu'il a mis en place pour l'intégration de ses salariés, par exemple : visite d'atelier, passage en école métiers, etc.

La réussite de cet accueil est favorisée par une information préalable réalisée par les ETT auprès des intérimaires, au

cours de laquelle leur sont présentés l'environnement de travail et les règles générales de sécurité en milieu industriel. Afin de garantir l'adaptation des intérimaires et répondre à leurs attentes, chaque ETT assure la proximité et la pertinence de l'information pour les accompagner tout au long de leur mission et répondre rapidement à toutes leurs questions.

## 4 Veiller à sa sécurité et sa santé au travail

Dès son arrivée, tout nouvel intérimaire suit une sensibilisation à l'environnement industriel, aux normes qualité, et une formation aux règles de sécurité applicables sur le site industriel.

Conformément à l'article L. 124-2-3 du code du travail, PSA PEUGEOT CITROËN ne conclut aucun contrat de mise à disposition de personnel intérimaire pour la réalisation de travaux particulièrement dangereux.

A cet égard, PSA PEUGEOT CITROËN met à disposition des ETT le document "évaluation des risques" réalisé en application de l'article L.230-2 du code du travail .

Les ETT garantissent la vérification de l'aptitude médicale des salariés mis à la disposition de PSA PEUGEOT CITROËN et la réalisation de la visite requise.

Lorsque l'intérimaire occupe un poste nécessitant une surveillance médicale spéciale, PSA PEUGEOT CITROËN lui

fait passer une visite médicale complémentaire.

Souhaitant associer les intérimaires aux actions engagées pour la sécurité de ses salariés, PSA PEUGEOT CITROËN leur dispense une formation aux règles de sécurité en vigueur sur le site industriel et plus particulièrement au poste de travail qu'ils occuperont. A cette occasion, il fournit à chaque intérimaire tous les équipements de protection individuelle indispensables à sa sécurité sur le poste en complément des chaussures de sécurité données par l'ETT, ainsi que deux ensembles de vêtements de travail prêtés pour la durée de la mission.

Les ETT fourniront régulièrement aux établissements tous les éléments relatifs à l'accidentologie des intérimaires, afin de permettre, en liaison avec les préventeurs, ergonomes, médecins du travail et le CHSCT compétent, d'établir les plans d'actions spécifiques qui s'avèreraient nécessaires.

intérimaire en mission dans l'un de ses sites sont les suivants :

## 5 Lui garantir des conditions d'emploi similaires à celles du personnel inscrit

Le personnel en mission intérimaire suit l'un des différents régimes de travail existant au sein de chaque établissement de PSA PEUGEOT CITROËN.

Tout comme les salariés de PSA PEUGEOT CITROËN, le personnel intérimaire bénéficie de tous les avantages de la rémunération liée à l'emploi tenu. Cette rémunération est déterminée en fonction du barème d'emploi des salariés de PSA PEUGEOT CITROËN.

Le Groupe souhaite mettre en œuvre, en harmonie avec ce qui existe pour le personnel de l'entreprise, un régime de modulation du temps de travail du personnel intéri-

maire. Pour ce faire, il prévoit de négocier avec les partenaires sociaux des dispositions contractuelles pour en fixer les modalités.

Les ETT garantissent à PSA PEUGEOT CITROËN que les intérimaires auront bien été informés de leurs obligations de confidentialité s'agissant des produits, procédés et méthodes de travail développés dans le Groupe, de même que de la nécessité de se conformer aux dispositions du règlement intérieur et aux différentes obligations professionnelles, notamment celles relatives à la sécurité au travail.

## 6 Lui assurer la possibilité de prendre des congés annuels

Souhaitant que l'intérimaire qui lui est délégué bénéficie d'une période d'inactivité permettant la prise de congés annuels, PSA PEUGEOT CITROËN s'engage à limiter sa présence continue dans l'entreprise à 11 mois, et

demande aux ETT de veiller à ce que les intérimaires qu'elles délèguent dans le Groupe aient pris leurs congés payés ou équivalent, au cours de l'année précédant la mission proposée.

## 7 Lui garantir des conditions de vie au travail favorables

Le personnel intérimaire accède ainsi au restaurant d'entreprise dans les mêmes conditions que les salariés de PSA PEUGEOT CITROËN, et bénéficie également des événements tels que les portes ouvertes, les présentations de nouveaux véhicules, la diffusion des journaux d'entreprise, la participation aux réunions d'information des Unités Élémentaires de Production,...

Il accède également et chaque fois qu'ils existent, aux moyens de transport liés à son horaire de travail.

Sur le poste de travail et dans les Unités Elementaires de Production, le personnel intérimaire dispose des mêmes aménagements, par exemple casiers et vestiaires, que le personnel permanent.

## 8 Lui assurer une formation et le faire participer aux améliorations

Afin de préparer les intérimaires à leur poste, PSA PEUGEOT CITROËN leur dispense, dès que nécessaire, une formation métier développant des acquis transférables.

Les ETT s'engagent à consacrer un pourcentage de la masse salariale des intérimaires qu'elles mettent à disposition de PSA PEUGEOT CITROËN au financement d'actions de formation dont les programmes sont définis conjointement avec les établissements du Groupe.

Soucieux d'enrichir les compétences des intérimaires, PSA PEUGEOT CITROËN souhaite faire progresser ce budget et s'engage en outre, à soutenir, quand néces-

saire, les besoins en formation dépassant les engagements de financement des ETT.

PSA PEUGEOT CITROËN s'attache à associer le personnel intérimaire à l'animation participative et aux démarches de progrès permanent de l'entreprise, telles que les cercles de qualité, les suggestions, la démarche des 5S, mis en place dans le cadre de chaque Unité Élémentaire de Production de ses établissements.

Le personnel intérimaire peut émettre des suggestions, appelées "décllic", et bénéficier, via les ETT, des primes afférentes lors de leur mise en œuvre.

## 9 Lui garantir des avantages sociaux et une protection sociale

Soucieux du bien-être et de la santé des intérimaires qui sont mis à sa disposition, PSA PEUGEOT CITROËN ne fait appel qu'aux ETT qui développent une politique sociale au travers de laquelle elles proposent, notamment, aux intérimaires :

- une couverture santé pour le remboursement de leurs

frais médicaux ;

- un régime de prévoyance ;
- une participation et/ou un intéressement aux résultats de l'entreprise ;
- le bénéfice des œuvres sociales d'un comité d'établissement ou d'entreprise.

# 10 Lui donner une visibilité sur le terme de la mission et un accompagnement professionnel

Conscient de la nature des contrats de missions des intérimaires, PSA PEUGEOT CITROËN attend des ETT une préparation de la fin de mission de chaque intérimaire afin qu'il se voit proposer, en fonction des possibilités, une mission dans une autre entreprise.

PSA PEUGEOT CITROËN s'engage en amont à donner plus de visibilité au personnel intérimaire sur le terme de sa mission et notamment à respecter un délai de prévenance pour informer l'intérimaire lors d'un entretien, de l'éventuel renouvellement de sa mission.

Au minimum, ce délai est d'une semaine lorsque la mission réalisée est inférieure à 6 mois, et de deux semaines lorsqu'elle est d'une durée supérieure. Ces délais ne s'appliqueront pas en cas de fin de mission liée à une insuffisance professionnelle ou à des motifs disciplinaires.

Lors d'opérations importantes, tel que le démontage d'une équipe notamment, qui mettent fin simultanément à un nombre important de missions d'intérimaires, des mesures d'accompagnement seront prises, telles que l'aide à la détermination des compétences acquises

pour la rédaction de CV, des préparations aux entretiens de recrutement, des remises d'attestations professionnelles, ou la mise en place de Forums Emploi-Formation organisés pour permettre une large information et faciliter l'accès à une nouvelle activité.

Le personnel intérimaire peut postuler aux offres d'emplois publiées dans les différents supports d'information internes ou externes du Groupe.

Dans le cas de recrutements, l'entreprise considérera l'expérience professionnelle acquise ainsi que les résultats obtenus aux différentes épreuves de sélection appliquées à tout candidat. Si la candidature de l'intérimaire est retenue, PSA PEUGEOT CITROËN prendra en compte la durée de la dernière présence continue réalisée dans l'établissement pour déterminer les droits liés à l'ancienneté dans l'entreprise.



**Jean-Louis Joly,**  
Directeur Général  
ADIA



**Daniel Augereau,**  
Président Directeur Général  
SYNERGIE



**Philippe Salle,**  
Président Directeur Général  
VEDIORBIS

PSA PEUGEOT CITROËN

**Jean-Luc Vergne,**  
Directeur des Relations et Ressources Humaines  
PSA PEUGEOT CITROËN



**Gilles Quinnez,**  
Directeur Général  
ADECCO France



**Gérard Sauval,**  
Président Directeur Général  
GROUPE ALLIANCE

MANPOWER

**Jean-Pierre Lemonnier,**  
Président du Directoire  
MANPOWER

crit interim

**Nathalie Jaoui,**  
Président Directeur Général  
GROUPE CRIT