

ACCORD STELLANTIS &YOU France SAS

SUR L'INSERTION SOCIALE ET PROFESSIONNELLE

DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

PREAMBULE

PSA RETAIL France SAS, nouvellement nommée STELLANTIS &YOU France SAS, mène depuis plusieurs années une politique constante visant à favoriser la diversité du personnel dans l'entreprise et l'égalité des chances afin de faire évoluer les représentations pour une meilleure intégration professionnelle.

Quelle que soit la nature de leur handicap, toutes les personnes concernées bénéficient d'une politique volontariste d'insertion et de maintien dans l'emploi au sein de STELLANTIS &YOU France SAS.

Cet axe fort de la politique sociale de STELLANTIS &YOU France SAS reposait, avant la réforme de 2020 issue de la loi du 5 septembre 2018, sur la signature de plusieurs accords majeurs du Groupe PSA auxquels STELLANTIS &YOU France SAS était partie prenante, ayant permis d'obtenir des progrès et des résultats probants :

Ces accords ont permis de renforcer les actions en faveur du maintien dans l'emploi, la prévention du handicap et l'insertion sociale et professionnelle des personnes en situation de handicap.

Le code de conduite du Groupe Stellantis réaffirme également dans sa règle n° 7 le principe de « Prohibition de la discrimination, du harcèlement, des comportements irrespectueux et respect de la vie privée ».

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a revu les modalités de Déclarations de l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés et ses modalités de calcul et a défini un taux de 6 % à atteindre au sein de chaque entreprise, souhaitant ainsi les inciter à mettre en place des actions facilitant l'inclusion de travailleurs handicapés dans la vie économique.

C'est dans ce contexte que PSA RETAIL France SAS devenue STELLANTIS &YOU France SAS, a conclu un accord triennal au titre des années 2020, 2021 et 2022.

Au terme de cet accord, le taux d'emploi-des personnes en situation de handicap est passé de 4,80% en 2020, 5,59% en 2021 et 5,71% en 2022.

Il est à noter par ailleurs une progression importante du taux entre 2019 (4,38%) et 2022 (5,71%) mais encore inférieure au taux légal de 6%.

Les progrès et les résultats obtenus ont été exposés annuellement en commission de suivi de l'accord avec les organisations syndicales signataires.

La volonté partagée avec les partenaires sociaux est bien de poursuivre et de progresser dans le déploiement de cette politique d'inclusion de travailleurs en situation de handicap en mobilisant tous les acteurs par le biais de divers partenariats notamment avec IRP AUTO.

Par le présent accord, les parties affirment leur volonté de poursuivre la dynamique engagée depuis l'accord triennal 2020-2022

Les parties se sont retrouvées le lundi 13 mars 2023 pour examiner les modalités de renouvellement de l'accord triennal arrivé à terme le 31 décembre 2022 et les nouvelles pistes d'actions proposées pour la période 2023, 2024 et 2025.

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

Chapitre 1 : Champ d'application de l'accord

Le présent accord, signé au niveau de STELLANTIS &YOU France SAS, est applicable à l'ensemble de ses établissements, dont la liste, à la date de l'accord, est jointe en annexe 1.

Est considéré comme bénéficiaire de l'accord, l'ensemble du personnel des établissements rentrant dans le périmètre de l'accord, reconnu travailleur handicapé, selon les critères définis à l'article L5212-13 du code du travail soit :

- Les travailleurs reconnus handicapés par la Commission Départementale des Droits et de l'Autonomie, (CDAPH),
- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraînés une Incapacité Permanente Partielle (IPP) \geq à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de Sécurité Sociale ou de tout régime de protection sociale obligatoire,
- Les titulaires d'une pension d'invalidité, attribuée par la Sécurité Sociale au titre du régime général de Sécurité Sociale ou de tout régime de protection sociale obligatoire, à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain.
- Les pensionnés militaires, victimes de guerre et assimilés,
- Les pompiers volontaires accidentés ou victime d'une maladie contractée au service,
- Les titulaires de la carte « mobilité inclusion » portant la mention « invalidité » définie à l'article L 241-3 du Code de l'action sociale et des familles,
- Les titulaires de l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH).

Chapitre 2 : Développer une politique volontariste d'insertion sociale et professionnelle des personnes en situation de handicap

Par le présent accord, les parties souhaitent assurer l'égalité des chances et un traitement équitable entre les personnes, quels que soient leur handicap ou leurs caractéristiques physiques, sensibiliser l'ensemble du personnel aux questions relatives au handicap et atteindre à minima le taux d'emploi obligatoire légal de 6%.

Article 2.1 : Favoriser la diversité et l'égalité des chances

La coexistence de profils variés est une source de complémentarité, d'équilibre et d'efficacité économique. Elle permet à l'entreprise de s'entourer des meilleures compétences, participant ainsi à la réussite de STELLANTIS & YOU France SAS et de mieux refléter la société et son environnement, ce qui facilite la compréhension et la satisfaction des clients.

Le recrutement, l'intégration, l'évolution professionnelle des personnes, sans distinction de culture, de nationalité, de sexe, de religion, de convictions politiques et syndicales, d'orientation sexuelle, d'expérience, de caractéristiques physiques et de parcours professionnels constituent un axe important de la politique sociale et du développement de l'entreprise.

La promotion de profils et de sensibilité variés nécessite de pouvoir parler ouvertement des différences et l'acceptation des autres renforcent la cohésion sociale, la motivation et favorise l'intégration de tous.

Au-delà du respect des règles légales, STELLANTIS & YOU France SAS entend appliquer et promouvoir les meilleures pratiques et lutter contre toutes les formes d'intolérance à l'égard des différences. Le déploiement de cette politique nécessite une évolution des mentalités, des attitudes, des comportements et des représentations socio-culturelles de tous les acteurs.

Ainsi, les personnes en situation de handicap, comme les autres salarié(e)s, doivent bénéficier d'un traitement équitable, leur permettant d'accéder à un emploi, de le conserver et de progresser dans l'entreprise.

Article 2.2 : Poursuivre des actions de sensibilisation au handicap

Afin de faire évoluer le regard porté sur le handicap, des campagnes d'information et de sensibilisation sont organisées régulièrement et cela en complément des actions réalisées lors de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées, au niveau de l'entreprise et dans les établissements.

Ces actions de sensibilisation prennent notamment la forme de journées spécifiques, de publication d'articles dans les journaux de communication interne.

Des séances d'information, à destination de la Direction Retail et de l'ensemble des managers sont également organisées, afin de favoriser l'accueil et l'emploi de personnes en situation de handicap.

Un guide pratique « le handicap au travail » actualisé annuellement, est destiné aux managers, responsables de service, RH Régional (RHR), assistant(e)s social(e)s et toute personne salariée qui souhaite être informée sur le handicap au travail.

Ce guide à deux objectifs :

- Aider à mettre en œuvre la politique d'entreprise, les mesures principales de l'accord, sur l'insertion sociale et professionnelle des personnes en situation de handicap définie par les Accords d'Entreprise ;
- Orienter le management vers des actions pratiques et concrètes afin de gérer, dans le cadre du travail, la vie quotidienne des personnes en situation de handicap.

Concernant l'accord 2023/2025, une information auprès de l'ensemble du personnel sera faite avec la diffusion de supports présentant le contenu de l'accord et les conditions pour être reconnu travailleur handicapé (plaquette d'information au personnel, plaquette sur le contenu de l'accord...). Ces plaquettes seront également communiquées par les services médicaux et sociaux à toutes les personnes qui pourraient entrer dans le processus de reconnaissance de leur handicap.

Une campagne de diffusion sera engagée après la signature de l'accord (personnes en situation de handicap, hiérarchiques, membres CLSSCT, responsables Hygiène et Sécurité des plaques villes, Assistant(e)s Social(e)s, membres des CSE...).

Enfin, au-delà de toutes ces actions, la sensibilisation par le biais de formations spécifiques permet également de faciliter l'intégration des personnes en situation de handicap dans l'entreprise, ainsi :

- Il est important que les managers, mais également l'ensemble du personnel soit sensibilisé aux différents types de handicap (visibles et invisibles), alerté sur les difficultés que rencontrent au quotidien les personnes en situation de handicap, et qu'il soit formé sur les moyens qu'il peut mettre en œuvre pour les accompagner.
Pour cela, des modules de formation existent notamment le module e-learning « Diversité et Inclusion »

Article 2.3 : Plan d'embauche pour faciliter l'insertion du personnel en situation de handicap

Les parties rappellent que les critères de recrutement de personnes en situation de handicap sont les mêmes que pour les candidats valides : motivation, compétence, potentiel et savoir-faire.

Ainsi, les actions engagées s'inscrivent dans le respect des principes suivants :

- Les travailleurs en situation de handicap sont recrutés et maintenus dans leur emploi pour leurs compétences et leurs aptitudes professionnelles et non au regard de leur handicap ;
- Les actions en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap seront adaptées aux contraintes locales. Chaque établissement ainsi que le siège social apporteront leur contribution à l'atteinte des objectifs nationaux ;
- Le respect de la vie privée et du secret médical sont garantis ;
- Les règles liées à la RGPD (Règlement Général de la Protection des Données Personnelles) s'imposent.

Lors des entretiens de recrutement, les candidat(e)s en situation de handicap pourront être assisté(e)s par des accompagnateurs(trices) qualifié(e)s.

Au titre de l'année 2022, le taux d'emploi des personnes en situation de handicap au sein de STELLANTIS & YOU France SAS est de 5,71 % pour 2022 et le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi rapporté à l'effectif 2022 est de 225 pour un effectif de 3950.

L'entreprise entend dans les années futures atteindre le taux d'emploi légal notamment par la mise en œuvre d'un plan pluriannuel d'embauches établi par année civile : 13 recrutements répartis entre des contrats CDI/CDD/Alternants/Stagiaires par année civile soit 39 embauches à échéance de l'accord, notamment sur les métiers suivants : Fonction de management, Lead manager et Webseller, secrétariat, technicien après-vente (APV), fonction support administrative/comptable...

Le budget prévisionnel annuel du « plan Embauche » est de 29.316,45 euros par année civile pour 2023, 2024 et 2025 sur la base d'un budget prévisionnel global de 58.632,89 euros pour l'année 2023 calculé sur la base de la contribution minimale prévue à l'article R 5212-12 du code du travail, étant précisé que ce montant sera révisé chaque année sur la base du montant de la contribution qui aurait dû être versé l'année précédente.

Des actions complémentaires pourront être menées :

- La mise en place de journées découvertes, ponctuellement dans l'année dans les établissements de l'entreprise permettra aux personnes en situation de handicap de venir vivre l'expérience sur une période donnée afin de confirmer le souhait d'orientation ou de reconversion visée.
- Un partenariat avec les structures accompagnantes, écoles, universités et centres de formation permettra ainsi une meilleure connaissance du dispositif, de la démarche d'accueil et des actions mises en œuvre en termes d'inclusion par le présent accord. Des partenariats déjà en place seront renforcés afin que la démarche soit connue et constitue un vecteur d'attractivité pour les personnes en situation de handicap en recherche d'une orientation ou d'un emploi en cohérence avec nos métiers et nos besoins.

Afin d'assurer un suivi individualisé après l'embauche, un entretien aura lieu dans les 6 mois. Il sera mené par le RH Régional (RHR) et permettra de faire le point sur la tenue du poste de travail, la pertinence de l'aménagement de poste réalisé et l'intégration dans l'équipe.

En outre, l'entretien annuel commun à l'ensemble du personnel permet d'évaluer régulièrement l'intégration professionnelle de la personne en situation de handicap dans l'emploi et de veiller à l'actualisation ou au développement de ses compétences.

La commission de suivi, prévue à l'article 7.5 du présent accord, examine chaque année l'évolution du taux d'emploi au niveau de l'entreprise et analyse les principales causes de variation (évolution de la réglementation, mouvements d'effectifs...), ainsi que les moyens de parvenir aux objectifs fixés.

Conformément à la législation, si STELLANTIS & YOU France SAS ne remplit pas globalement ses obligations en matière de taux d'emploi, il devra se conformer aux obligations de paiement de la contribution recouvrée par l'URSSAF.

Chapitre 3 : Agir pour l'intégration et le maintien dans l'emploi du personnel en situation de handicap

L'intégration par l'emploi du personnel en situation de handicap se traduit par :

- des actions de maintien dans l'emploi du personnel en situation de handicap
- des aides à la reconnaissance du handicap

Article 3.1 : Plan de maintien dans l'emploi du personnel en situation de handicap

La priorité des mouvements et des affectations dans les établissements sera donnée aux personnes en situation de handicap.

3.1.1 : Plan de maintien dans l'emploi

Des ressources et des actions seront engagées dans les établissements pour adapter des postes pour les personnes en situation de handicap, dans le cadre de l'amélioration des conditions de travail en vie courante.

Les personnes en situation de handicap peuvent également bénéficier d'avances ou de prises en charge partielle pour l'achat d'appareillages nécessaires à l'exercice de son activité professionnelle.

En complément, des aides peuvent être accordées par IRP Auto sous réserve de remplir les conditions requises.

De même, des actions dans le domaine de l'ergonomie seront déployées dans le but d'une amélioration continue des postes favorisant le maintien dans l'emploi.

Par ailleurs, des actions sont également déployées afin d'améliorer l'accessibilité aux personnes en situation de handicap.

Un budget prévisionnel de maintien dans l'emploi sera établi pour l'adaptation des postes dans le cadre de l'amélioration des conditions de travail et ergonomie des postes de travail.

Le budget prévisionnel annuel du « plan maintien dans l'emploi » est de 14.658,22 euros par année civile 2023, 2024 et 2025 sur la base d'un budget prévisionnel global de 58.632,89 euros pour l'année 2023 calculé sur la base de la contribution minimale prévue à l'article R 5212-12 du code du travail, étant précisé que ce montant sera révisé chaque année sur la base du montant de la contribution qui aurait dû être versé l'année précédente.

Ce budget est suivi par la Mission Centrale Handicap Retail qui est composée de la Responsable RSE Central et de la Responsable Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail Central.

Les objectifs et les résultats obtenus en termes d'aménagement de postes feront l'objet d'un suivi en CLSSCT, dans les conditions définies au chapitre 7.

3.1.2 : Dispositifs spécifiques de maintien dans l'emploi

Il s'agit du Contrat de Rééducation Professionnelle qui peut être mis en place après un long arrêt de travail, et permet ainsi une réinsertion en douceur de la personne en situation de handicap. C'est aussi la reconnaissance de la lourdeur du handicap qui permet de bénéficier

d'aides et ainsi rendre possible le travail en milieu ordinaire de personnes en situation de handicap dont les capacités sont fortement réduites.

Un bilan de ces dispositifs sera présenté aux CLSSCT.

▪ **Le Contrat de Rééducation Professionnelle en entreprise (CRP)**

Ce dispositif permet à la personne bénéficiaire de l'accord, à l'issue d'un arrêt maladie, accident de travail ou maladie professionnelle, de reprendre progressivement une activité professionnelle, soit sur son ancien poste, soit sur un autre poste dans son site.

Ce contrat a pour objectif de faciliter le maintien dans l'entreprise de la personne en situation de handicap par la réaccoutumance à l'exercice de son ancien métier, par l'apprentissage d'un nouveau métier, ou par l'aménagement du poste de travail.

Ce contrat est conclu entre la CPAM, l'employeur et la personne en situation de handicap pour une durée de 3 mois à 1 an.

▪ **Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap (RLH)**

Une entreprise peut demander à l'AGEFIPH de reconnaître la lourdeur du handicap lorsqu'elle considère que les conséquences du handicap sur l'activité professionnelle restent importantes, bien qu'il y ait eu un aménagement optimal du poste de travail.

Cette aide est versée en application des dispositions légales applicables depuis le 1^{er} juillet 2016.

Le Médecin du Travail émet un avis médical sur la situation de la personne en lien avec son poste et ses restrictions, ainsi qu'une fiche d'aptitude. Il peut préciser les bénéfices des aménagements déjà réalisés.

▪ **L'accompagnement de la personne en difficulté d'emploi**

La personne en situation de handicap, rencontrant des difficultés dans son activité professionnelle compte tenu de ses restrictions médicales, bénéficiera de l'application des dispositions relatives à la procédure de reclassement.

Cette démarche permet l'accompagnement individuel de la personne dans un objectif de maintien ou de retour à l'emploi.

Le dispositif de tutorat mobilise de nombreux acteurs, et en premier lieu le(la) salarié(e) et sa hiérarchie, et cela afin de garantir l'employabilité de la personne dans le temps.

Afin de s'assurer de l'efficacité de la démarche de reclassement, la personne bénéficiaire de cet accompagnement sera reçue en entretien dans les 3 mois puis 6 mois suivant son reclassement afin de faire un point sur les réussites ou les difficultés rencontrées dans sa démarche.

Cet accompagnement individuel permettra ainsi d'assurer une affectation à chaque personne, de lui offrir une solution de reclassement en prenant en compte ses restrictions.

Ce dispositif permettra de garantir l'adéquation au poste, et ainsi, ne pas proposer des postes inadéquats en fonction des restrictions médicales de la personne, l'objectif étant de prévenir, reconnaître et prendre en compte le handicap dans l'emploi.

Article 3.2 : Faciliter la reconnaissance du handicap dans l'entreprise

L'entreprise encourage la reconnaissance du handicap des salarié(e)s présentant les conditions requises et souhaitant s'inscrire dans une démarche volontaire de reconnaissance.

La connaissance de cette qualité par la hiérarchie et les RH Régionaux (RHR) permet d'adapter et d'individualiser les conditions de travail et d'emploi des personnes concernées. Cette reconnaissance permet également aux intéressé(e)s de bénéficier de mesures particulières prévues dans l'accord.

La procédure de reconnaissance dépend des réglementations en vigueur et relève des organismes extérieurs compétents.

Toutefois, les RH Régionaux (RHR) et les assistant(e)s social(e)s mènent des actions de sensibilisation sur ces démarches auprès du personnel et apportent assistance et soutien aux personnes qui souhaitent s'engager dans ce processus.

Un support d'information sur les conditions requises pour être reconnue personne en situation de handicap est mis à la disposition de tout le personnel. Un affichage spécifique dans les panneaux d'affichage réglementaires (zones de vie) est réalisé et un courrier d'information est adressé au personnel d'encadrement.

STELLANTIS & YOU France SAS mettra en œuvre au minimum une fois par an une action favorisant la démarche de reconnaissance de personne en situation de handicap.

Pour permettre aux personnes en situation de handicap d'effectuer des démarches liées à la reconnaissance ou renouvellement de reconnaissance de leur handicap, notamment à l'occasion du passage devant la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, une autorisation d'absence indemnisée pouvant aller jusqu'à trois demi-journées, qui peuvent être éventuellement regroupées, est accordée par la hiérarchie en fonction des contraintes de service.

Par ailleurs, afin d'anticiper la fin des reconnaissances et les délais de renouvellement qui peuvent être longs, un courrier d'information est également adressé par la fonction Ressources Humaines aux personnes reconnues en situation de handicap, un an avant la fin des reconnaissances, afin qu'ils(elles) puissent engager, le cas échéant, les démarches utiles à ce renouvellement.

Chapitre 4 : Apporter des garanties aux bénéficiaires de l'accord

Conscientes des difficultés que peuvent rencontrer les personnes en situation de handicap pour concilier handicap et vie professionnelle, les parties conviennent de la nécessité d'apporter des garanties et des aides aux bénéficiaires de l'accord.

Article 4.1 : Des garanties dans le cadre de la vie professionnelle

4.1.1 : Déroulement de carrière professionnelle des personnes en situation de handicap

De manière à garantir l'égalité des chances et un traitement équitable dans l'évolution professionnelle du personnel en situation de handicap, un suivi statistique des augmentations individuelles et des promotions est réalisé chaque année au niveau de l'entreprise, à l'occasion des négociations salariales.

Dans l'hypothèse d'un décalage de rémunération non justifié en défaveur des personnes en situation de handicap, la Direction mettra en place les mesures correctives dans le cadre de la politique salariale de l'entreprise.

4.1.2 : Accès à la formation des personnes en situation de handicap

Les personnes en situation de handicap ont accès à la formation continue dans l'entreprise, dans les mêmes conditions que les autres salarié(e)s.

Un suivi des accès à la formation sera réalisé au niveau de l'entreprise et dans les établissements. Il portera notamment sur les volumes d'heures de formation et l'utilisation effective du Compte Personnel de Formation.

Lorsque la tenue d'un poste ou d'un nouvel emploi nécessite la réalisation d'une formation, les RH régionaux (RHR) veilleront à ce qu'un cursus de formation individualisé soit établi et les moyens associés mis en œuvre (formation pour adaptation aux mutations technologiques...).

Toute personne en situation de handicap qui souhaite bénéficier d'un bilan de compétences ou d'une évaluation de ses besoins en formation doit pouvoir rencontrer, dans les meilleurs délais, son responsable hiérarchique et solliciter l'appui du RH Régional (RHR).

4.1.3 : Mise en place du tutorat

Afin d'accompagner les personnes en situation de handicap qui le souhaitent, lors de leur intégration ou à l'occasion de leurs différents déplacements sur le site, des tuteurs et des tutrices se trouvant dans l'environnement de travail proche, pourront se porter volontaires pour exercer cette mission durant leur temps de travail. Ils(elles) seront un(e) interlocuteur(trice) privilégié(e) pour la personne en situation de handicap.

Cette mission de tutorat sera mise en valeur lors de l'entretien annuel du tuteur/tutrice et les attentes en termes de productivité et d'objectifs à atteindre devront tenir compte du temps passé au titre du tutorat.

En fonction des demandes, et après étude du dossier par la Direction STELLANTIS & YOU France, les tuteurs et les tutrices pourraient bénéficier de modules de formation spécifique durant le temps de travail (accompagnement du handicap, langage des signes, approche psychologique ...).

4.1.4 : Possibilité d'adaptation des horaires

Les personnes en situation de handicap peuvent bénéficier d'une adaptation de leur horaire (ex : temps partiel, décalage d'horaires pour des durées de travail équivalentes). Cette adaptation se fera en accord avec la hiérarchie. Elle tiendra compte de l'organisation du travail et de l'avis du Médecin du Travail.

4.1.5 : Suivi individuel de santé adapté

Les personnes en situation de handicap bénéficient d'un suivi individuel adapté de leur état de santé dont la périodicité est adaptée à la situation individuelle et n'excédant pas trois ans. Elles peuvent également à tout moment et à leur demande bénéficier d'un examen médical complémentaire.

4.1.6 : Application du télétravail thérapeutique

Les parties conviennent que toute personne rentrant dans le champ d'application des dispositions du présent accord pourra bénéficier du télétravail thérapeutique à la demande du Médecin du Travail.

Article 4.2 : Des aides et des garanties dans le cadre de la vie personnelle

Afin d'apporter une aide et des garanties concrètes permettant de soulager la vie quotidienne des personnes confrontées au handicap, qu'il soit personnel ou affectant leur conjoint ou enfant, ou encore personne à charge les mesures suivantes ont été arrêtées :

- Les personnes en situation de handicap reconnues en invalidité 1^{ère}, 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie peuvent débloquent la participation et/ou intéressement dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.
- Les salarié(e)s, dont le conjoint(e) ou l'un des enfants présente un handicap reconnu, peuvent bénéficier d'une adaptation de leur horaire (ex : temps partiel, décalage d'horaires pour des durées de travail équivalentes). Cette adaptation se fera en accord avec la hiérarchie qui pourra solliciter l'avis du Médecin du Travail ou de l'assistant(e) social(e).
- Des garanties incapacité et invalidité permettent le versement d'une rente d'invalidité en complément des indemnités journalières de la Sécurité Sociale pour les personnes déclarées en invalidité quelle que soit la catégorie, cela en application des dispositions du Régime de Prévoyance Obligatoire de la Branche des Services de l'Automobile (RPO).
- Le(la) salarié(e) en situation de handicap ou le(la) salarié(e), dont le(la) conjoint(e) ou l'un des enfants présente un handicap reconnu, aura la possibilité de débloquent le Compte d'Epargne Temps pour l'achat de matériel ou d'équipements pour faire face à une situation de handicap reconnue au sein de la famille (salarié(e)s, conjoint(e)s/pacs et enfants).
- Pour permettre aux personnes en situation de handicap de se rendre à un rendez-vous médical lié à leur handicap, une autorisation d'absence indemnisée pouvant aller jusqu'à deux demi-journées, qui peuvent être éventuellement regroupées, est accordée sur justificatif par la hiérarchie en fonction des contraintes de service.

Les assistant(e)s social(e)s apporteront aides, conseils et orientations sur ces différentes mesures aux personnes en situation de handicap et les aides externes existantes (prestations sociales du nouveau guichet unique, aides au logement, commission sociale IRP AUTO...).

Chapitre 5 : S’impliquer en faveur des personnes en situation de handicap non salariées de l’entreprise

Afin de s’impliquer en faveur des personnes en situation de handicap non salariées pour les aider à développer leur niveau de formation et leurs perspectives d’emploi, l’entreprise poursuit des partenariats avec des établissements spécialisés dans l’accueil des élèves handicapé(e)s ou qui contribuent à la formation et à l’intégration professionnelle de personnel en situation de handicap.

Article 5.1 : Accueil des stagiaires

Le choix d’une orientation se définit au collège dès la 4^{ème}. Le collégien doit alors avoir une vision de son souhait d’orientation, étudier les pistes et clarifier son choix en 3^{ème} en effectuant un « stage d’observation en milieu professionnel » si possible dans une structure lui permettant de valider son choix en cours d’année.

Un jeune en situation de handicap doit pouvoir gagner en confiance et savoir qu’il a accès au même titre que ses camarades aux métiers d’aujourd’hui mais également aux métiers de demain.

L’accueil de jeunes stagiaires en situation de handicap, en cours de cursus scolaire est un facteur d’intégration professionnelle que l’entreprise souhaite poursuivre, en particulier.

Afin de faciliter l’insertion des stagiaires en situation de handicap, ces derniers seront accompagnés par un tuteur ou une tutrice. Cette mission sera exercée par un(e) salarié(e) volontaire appartenant à l’environnement immédiat du stagiaire.

Cette mission sera mise en valeur lors de l’entretien annuel du tuteur ou de la tutrice et les attentes en termes de productivité ou d’objectifs à atteindre devront tenir compte du temps passé au titre du tutorat.

Article 5.2 : Partenariats avec les structures nationales et locales

L’entreprise poursuit son partenariat avec des structures nationales, régionales et départementales spécialisées dans la formation et l’accompagnement de personnes en situation de handicap.

Des partenariats seront renforcés avec des associations ciblées pour leur aide dans les relations écoles et les centres de formation. Cette implication du recrutement permettra de progresser dans le sourcing de compétences répondants aux offres (CDI, CDD, Apprentissage, Stage).

Des partenariats locaux avec les entreprises de travail temporaires seront mis en place pour faciliter l’insertion d’intérimaires répondant aux besoins des compétences et titulaires de la reconnaissance de personnes en situation de handicap.

Article 5.3 : Partenariats avec le secteur protégé et adapté

La volonté de déployer dans la durée un partenariat avec le secteur protégé (ESAT) et adapté (Entreprises adaptées) est un des axes de la politique de l’entreprise, en faveur des personnes en situation de handicap.

Ces partenariats peuvent s’établir sur tout type d’activité. Les parties conviennent de poursuivre et d’identifier de nouveaux partenariats avec le secteur protégé travaillant plus spécifiquement sur des activités tertiaires (impression documents techniques, recyclage,

fournitures de bureau, espaces verts...) en formant et en sensibilisant les acheteurs à la démarche.

Article 5.4 : Relations avec l'AGEFIPH

L'entreprise pourra solliciter les aides et conseils dispensés par l'AGEFIPH, dans le cadre des actions visant à favoriser l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Ces collaborations seront renforcées tout en restant distinctes du présent accord et localement engagées dans les établissements, au cas par cas, pour des interventions de diagnostic, études et accompagnées de projets d'adaptation des postes de travail, aides individuelles à la demande de la personne.

Chapitre 6 : Prévenir le handicap dans l'entreprise

Les causes pouvant générer des situations de handicap sont multi-factorielles. Elles peuvent avoir une origine professionnelle telle que les accidents de travail ou les maladies professionnelles. Elles peuvent résulter aussi de pathologies ou d'événements extra professionnels, pouvant avoir des conséquences sur l'aptitude à travailler et pour lesquels l'entreprise engage également des démarches de prévention.

Article 6.1 : La prévention du handicap résultant de causes professionnelles

La prévention du handicap constitue un des axes principaux de la politique engagée par le Groupe en matière d'amélioration des conditions de travail. Elle s'articule en trois axes principaux :

- la prévention sécurité,
- la démarche ergonomie,
- le programme santé.

6.1.1 : La prévention sécurité

La sécurité au travail des personnes est une priorité absolue pour STELLANTIS &YOU France SAS. Cet engagement est formalisé dans la politique sécurité du Groupe.

Depuis plus de 10 ans, une action rigoureuse d'amélioration de la sécurité a été engagée à STELLANTIS &YOU France SAS. Elle mobilise l'ensemble du personnel et en particulier les membres de l'encadrement, les représentants du personnel ainsi que les spécialistes du domaine de la prévention sécurité.

La politique sécurité de STELLANTIS &YOU France SAS est fondée sur la conviction qu'il ne peut et qu'il ne doit pas y avoir de performance sans sécurité des hommes et des femmes au travail. Cette conviction partagée doit contribuer au développement d'une véritable culture de la sécurité avec pour ambition de poursuivre la diminution des accidents de travail.

Les principes d'action et les outils (normes, dispositions réglementaires, modes de fonctionnement, guides ...) qui structurent cet engagement sont formalisés dans un système

de management de la santé et de la sécurité au travail qui est décliné dans les différents sites de STELLANTIS & YOU France SAS.

6.1.2 : La démarche ergonomie

Une action volontariste d'amélioration des postes de travail a été engagée depuis plusieurs années en vue de prévenir l'émergence de problèmes de santé et de sécurité. La priorité a été donnée aux actions visant à baisser la charge physique des postes de travail et à diminuer les opérations les plus difficiles. A ce titre, une démarche pluridisciplinaire concernant le risque TMS a été mise en place : étude et aménagement des postes de travail dans différents ateliers et activités tertiaires, formation « gestuelle et prévention des TMS », étude sur les moyens adaptés....

6.1.3 : Le programme santé

Le programme Santé a pour finalité une connaissance fine de la santé, de ses déterminants, professionnels ou non, par un dispositif Monde, pour mettre en œuvre les actions d'amélioration adaptées, avec des résultats mesurables d'amélioration de la santé.

Les actions ayant un impact significatif sur la santé sont regroupées sous la démarche « Wellbeing » du Groupe avec un programme de déploiement de campagne de sensibilisation.

Les actions de prévention primaire cherchent à éviter l'exposition aux risques pour la santé, potentiellement générateurs de pathologies, elles-mêmes génératrices de handicap.

Les principaux sujets de santé font donc l'objet d'un plan de communication et de sensibilisation afin de réduire les expositions ou les comportements à risque.

Un programme d'évaluation et de prévention des risques psychosociaux en place permet d'agir sur les sollicitations les plus génératrices de stress et de mal-être dans l'entreprise.

D'autres programmes de prévention ont été déployés avec correction éventuelle et suivi : qualité de l'air dans les locaux de travail, programme d'évaluation des nuisances sonores, prévention risques chimiques. Ce volet est indispensable à la prévention durable, permettant des trajectoires professionnelles en bonne santé.

- Chaque personne bénéficie d'un suivi de santé adapté à sa situation personnelle et professionnelle. Les signaux faibles individuels et collectifs permettent de traiter les difficultés avant même que les conséquences sur la santé soient médicalement caractérisables.
- Les démarches pluridisciplinaires de maintien dans l'emploi, intégrant la projection macroscopique des caractéristiques de la population en termes de diminutions de capacités, permettent d'orienter les personnes vers des situations de travail adaptées à leurs difficultés ou à leurs handicaps.

Ces actions sont collégiales, associant l'ensemble des personnels des services de santé et leurs partenaires internes et externes. Elles contribuent, notamment, à réduire les situations de travail potentiellement génératrices d'atteintes à la santé.

Article 6.2 : La prévention du handicap résultant de causes extérieures à l'entreprise

Dans le cadre du programme santé, les Services de santé peuvent être amenés à agir sur la prévention de certaines pathologies sans origine professionnelle, mais pouvant avoir des conséquences sur l'aptitude à travailler de certaines personnes.

Les services de santé contribuent notamment aux actions de dépistages ainsi qu'à l'information sur les pathologies évitables, fortement contributrices des principaux handicaps.

Afin de renforcer les actions de santé au travail liées à la prévention de maladies invalidantes, des sensibilisations au dépistage du cancer seront menées.

Chapitre 7 : Mobiliser et coordonner l'action de tous les acteurs de l'entreprise

Article 7.1 : Implication des acteurs de l'entreprise et des contributeurs externes

Dans une approche d'ensemble et au niveau de l'entreprise, la Mission Centrale du Handicap Retail composée de la Responsable RSE Central et de la Responsable Hygiène et Sécurité Condition de Travail Central, coordonne les actions prévues par le présent accord :

- L'animation de l'accord sur le terrain
- La coordination, le conseil et l'animation du partage et du retour d'expériences
- Le suivi du développement du partenariat avec le secteur protégé
- La participation indirecte ou directe à des actions de recrutement
- Les relations avec les organismes spécialisés
- Les contacts avec d'autres entreprises
- La communication interne ou externe
- La consolidation des données STELLANTIS &YOU France SAS et l'établissement du bilan annuel des réalisations présentées en commission de suivi du présent accord une fois par an.

La Mission Centrale du Handicap Retail est composée de la Responsable RSE Central et de la Responsable Hygiène et Sécurité Condition de Travail Central.

En local, une équipe pluridisciplinaire réunie autour du Secrétaire de la CLSSCT, RH Régional (RHR), membres de l'encadrement, Service de Santé au Travail, Assistantes Sociales, contribue au maintien et l'insertion des personnes en situation de handicap sur le site.

Le manager joue un rôle essentiel dans l'accueil du personnel en situation de handicap et tient compte du handicap dans son management, notamment dans la fixation des objectifs annuels.

Une politique Handicap réussie nécessite également l'implication d'autres acteurs extérieurs à l'entreprise que sont :

- Le Médecin du Travail reste l'interlocuteur privilégié du personnel et de la Mission Handicap Retail. Il peut conseiller la personne et l'orienter dans sa démarche de reconnaissance du handicap. Il peut également être consulté pour apporter son expertise sur les postes et les aménagements nécessaires à réaliser pour une personne en situation de handicap.

- L'Assistant(e) Social(e) est partenaire de l'intégration des personnes en situation de handicap. Il/elle apporte son soutien dans la recherche de solutions avec prise en compte des difficultés personnelles et des contraintes professionnelles rencontrées. Il/elle peut ainsi faire des propositions pour améliorer les conditions de vie et de travail des personnes en situation de handicap. Il/elle informe et accompagne dans toutes les démarches administratives liées à la situation de la personne.

Article 7.2 : Contribution de la CLSSCT au suivi des questions relatives à l'emploi des personnes en situation de handicap

Chaque trimestre, un point d'avancement sur les travaux en cours en local et les adaptations de postes réalisées dans le trimestre pour les personnes en situation de handicap, est présenté dans chaque CLSSCT.

La CLSSCT reçoit annuellement une information sur le bilan présenté en Comité Social et économique Central (CSEC) des actions menées en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap dans l'entreprise.

Article 7.3 : Information du Comité Social Economique Local

Une présentation de l'accord sera effectuée lors de la réunion ordinaire du CSE local du mois d'avril 2023.

Article 7.4 : Information du Comité Social et Economique Central

Une information est faite au Comité Social et Economique Central ordinaire du 1^{er} semestre de chaque année sur le niveau d'emploi des personnes en situation de handicap pour l'ensemble du périmètre décrit en annexe. Le bilan de l'accord, récapitulant les principaux indicateurs et actions mises en oeuvre, est présenté au CSEC.

Article 7.5 : Commission de suivi

Le suivi de l'accord au niveau de l'entreprise fait l'objet d'un bilan annuel dans le cadre d'une commission de suivi, composée de quatre représentants par organisation syndicale signataire, dont le Délégué Syndical Central et le Délégué Syndical Central Suppléant, des représentants de la Direction et du médecin du travail coordinateur du Retail.

Elle a pour objectif la discussion des programmes annuels, leur application, leur suivi, leur bilan. Les réunions de cette commission doivent servir à sensibiliser davantage les acteurs de l'insertion à la politique d'emploi des personnes en situation de handicap.

Chapitre 8 : Moyens financiers de l'accord

Les parties conviennent de maintenir un cadre général à l'action en faveur des personnes en situation de handicap, en poursuivant une politique visant à améliorer le maintien dans l'emploi, l'insertion et l'accueil de celles-ci dans l'entreprise.

STELLANTIS & YOU France SAS s'engage à maintenir son effort financier pendant toute la durée de l'accord à un niveau équivalent à sa contribution annuelle calculée selon les dispositions de l'article L 5212-10 du code du travail.

Un budget prévisionnel portant sur les 3 années de la durée de l'accord lui sera annexée (annexe 2). Une approche de la pesée financière des actions sera réalisée et ajustée chaque année, au regard de ce qui aura été planifié et du montant que l'entreprise aurait dû verser au titre de son obligation en N+1.

Les montants des financements annuels non dépensés seront reportés sur l'année suivante.

Conformément à l'article R 5212-12 du code du travail, le budget prévisionnel se décompose en trois parties distinctes : la première comprenant les actions liées au plan d'embauche et la deuxième comprenant les actions contribuant au maintien dans l'emploi. La troisième pour les actions de sensibilisation et de pilotage qui ne pourront pas dépasser 25% du budget.

Chapitre 9 : Dispositions finales

Article 9.1 : Entrée en vigueur et durée de l'accord

Il est convenu entre les parties que le présent accord est conclu pour une durée de trois ans, du 1er janvier 2023 au 31 décembre 2025. Il pourra être modifié dans les conditions légales.

Il sera transmis pour agrément à la DRIEETS du siège de STELLANTIS &YOU France SAS avant le 31 mars 2023 conformément à l'article R5212-14 du code du travail.

Il entrera en vigueur à la date de signature et sous la condition de la délivrance d'un agrément par l'autorité administrative compétente.

Article 9.2 : Dépôt

STELLANTIS &YOU France SAS procèdera aux formalités de dépôt conformément aux dispositions légales et réglementaires.

**ACCORD STELLANTIS &YOU France SAS
SUR L'INSERTION SOCIALE ET PROFESSIONNELLE DES
PERSONNES HANDICAPEES**

Pour STELLANTIS &YOU France SAS :

Madame Claudia CONSTANT, Directrice des Ressources Humaines STELLANTIS &YOU



Pour les Organisations Syndicales

- CFDT, représentée par Monsieur Pascal GUEDON



- CFE-CGC, représentée par Monsieur Frank TOUPET



- CGT, représentée par Monsieur Giuseppe LUCATELLI



- FO, représentée par Madame Patricia BOCCIARELLI



Fait à Poissy, le 27 mars 2023

ANNEXE 1

Liste des établissements STELLANTIS &YOU France SAS qui entrent dans le champ d'application de l'accord sur l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées

RAISON SOCIALE	N° SIREN	ADRESSE
----------------	----------	---------

STELLANTIS &YOU France SAS	302 475 041	10 bl de l'Europe – Pôle Tertiaire 1 78300 POISSY
----------------------------	-------------	--

PLAQUE	LIBELLE ETAB	ADRESSE
BORDEAUX	PARIS RETAIL BOUSCAT I	357 AVENUE DE LA LIBERATION CHARLES DE GAULLE - 33110 LE BOUSCAT
	PSA RETAIL LORMONT I	60 AVENUE DE PARIS - 33310 LORMONT
	PSA RETAIL LE BOUSCAT II	371 AVENUE DE LA LIBERATION CHARLES DE GAULLE - 33110 LE BOUSCAT
	PSA RETAIL LORMONT ET SOCIETE II	RN10 LES 4 PAVILLONS - 33310 LORMONT
	PSA RETAIL PESSAC II 2	5 AVENUE GUSTAVE EIFFEL - 33600 PESSAC
	PSA RETAIL PESSAC I	5 AVENUE GUSTAVE EIFFEL - 33600 PESSAC
	PSA RETAIL MERIGNAC I	94 AVENUE DE L'ARGONNE - 33700 MERIGNAC
	PSA RETAIL MERIGNAC II	94 AVENUE DE L'ARGONNE - 33700 MERIGNAC
	PSA RETAIL D'ORNON I	411 ROUTE DE TOULOUSE - 33140 VILLENAVE D'ORNON
	PSA RETAIL VILLENAVE D'ORNON 2 II	411 ROUTE DE TOULOUSE - 33140 VILLENAVE D'ORNON
CENTRAL	PSA Retail SIEGE 2 AC II	2 BD DE L'EUROPE 78300 POISSY
LE HAVRE	PSA RETAIL LE HAVRE II	50 RUE DOCTEUR PIASCEKI - 76600 LE HAVRE
	PSA RETAIL LE HAVRE I	94 RUE DENFERT ROCHEREAU - 76600 LE HAVRE
	PSA RETAIL BARENTIN II	149 RUE ALEXANDRE DUMAS FILS - 76360 BARENTIN
Lyon St Etienne	PSA RETAIL LYON VENISSIEUX III	8 RUE DES FRERES EMILE ET LOUIS BERTRAND 69200 VENISSIEUX
	PSA RETAIL LYON RILLIEUX III	1157 AV DE L'HIPPODROME- ETAGE 3 - 69140 RILLIEUX LA PAPE
	PSA RETAIL ST-ETIENNE BONIFACE I	13 15 RUE GUSTAVE DELORY - 42000 SAINT ETIENNE
	PSA RETAIL SAINT ETIENNE II	1 RUE VICTOR GRIGNARD - 42000 SAINT ETIENNE
	PSA RETAIL LYON ECULLY II	5 CHEMIN JEAN MARIE VIANNEY - 69130 ECULLY
	PSA RETAIL LYON RILLIEUX ZI II	2 AVENUE DE L'HIPPODROME - 69140 RILLIEUX LA PAPE
	PSA RETAIL LYON SBL II	15 AVENUE CHARLES DE GAULLE - 69120 VAULX EN VELIN
	PSA RETAIL LYON VAULX II	38 AVENUE E BOHLEN 69120 VAULX EN VELIN
	PSA RETAIL LYON VENISSIEUX II	26 BD IRENE JOLIOT CURIE 69200 VENISSIEUX
	PSA RETAIL LYON VENISSIEUX I	26 BOULEVARD IRENE JOLIOT CURIE - 69200 VENISSIEUX
	PSA RETAIL LYON VAUX I	38 A 42 AVENUE DE BOHLEN - 69120 VAULX EN VELIN
	PSA RETAIL LYON RILLIEUX I	971 AVENUE DE L'HIPPODROME - 69140 RILLIEUX LA PAPE

	PSA RETAIL LYON ECULLY I	5 CHEMIN JEAN MARIE VIANNEY - 69130 ECULLY
	PSA RETAIL LYON SBL I	15 AVENUE CHARLES DE GAULLE - 69120 VAULX-EN-VELIN
MARSEILLE	PSA RETAIL MARSEILLE RABATAU II	96 BOULEVARD RABATAU - 13008 MARSEILLE
	PSA RETAIL MARIGNANE I	67 AVENUE DU 8 MAI 1945 - 13700 MARIGNANE
	PSA RETAIL MARIGNANE II	67 AVENUE DU 8 MAI 1945 - 13700 MARIGNANE
	PSA RETAIL AUBAGNE I	250 ROUTE DE LA CIOTAT - 13400 AUBAGNE
	PSA RETAIL MICHELET I	204 BOULEVARD MICHELET 13008 MARSEILLE 8
	PSA RETAIL MARSEILLE MICHELET II	204 BOULEVARD MICHELET - 13008 MARSEILLE
	PSA RETAIL SAINT MITRES I	4 RUE DES SALICORNES -13920 SAINT MITRE LES REMPARTS
NANTES	PSA RETAIL NANTES EST I	40 RUE DE MONACO - 44000 NANTES
	PSA RETAIL ORVAULT I	330 ROUTE DE VANNES - 44700 ORVAULT
	PSA RETAIL NANTES EST Citroën II	215 BOULEVARD JULES VERNE - 44300 NANTES
	PSA RETAIL NANTES SUD Citroën II	20 RUE A LAURENT DE LAVOISIER - 44000 REZE
	PSA RETAIL ST HERBLAIN Citroën II	351 ROUTE DE VANNES - 44800 SAINT HERBLAIN
	PSA RETAIL NANTES SUD I	BOULEVARD LEONARD DE VINCI - 44000 REZE
NORD	PSA RETAIL VILLENEUVE D'ASCQ I	120 BOULEVARD DE L'OUEST - 59651 VILLENEUVE D'ASCQ CEDEX
	PSA RETAIL LILLE SOCIETE II	RUE DES MEUNIERIERS - 59810 LESQUIN
	PSA RETAIL HELLEMMES II	AVENUE DU PONT DE BOIS - 59260 LILLE
	PSA RETAIL LOMME II	449 AVENUE DE DUNKERQUE 59160 LOMME
	PSA RETAIL ROUBAIX I	196 BOULEVARD GAMBETTA - 59100 ROUBAIX
	PSA RETAIL RONCQ I	13 RUE DU DRONCKAERT - 59223 RONCQ
	PSA RETAIL FACHES THUMESNIL EGALITE I	2 RUE DE L'EGALITE - 59155 FACHES THUMESNIL
	PSA RETAIL RONCQ 2 II	13 RUE DU DRONCKAERT - 59223 RONCQ
	PSA RETAIL DUNKERQUE II	715 AVENUE DE PETITE SYNTHÉ - 59640 DUNKERQUE
NORMANDIE	PSA RETAIL AMIENS II	112 ROUTE D'AMIENS - 80480 DURY
	PSA RETAIL ROUEN I	144 AVENUE DU MONT RIBOUDET - 76000 ROUEN
	PSA RETAIL ROUEN II	144 AVENUE DU MONT RIBOUDET - 76000 ROUEN
	PSA RETAIL GRAND QUEVILLY II	CENTRE COMMERCIAL BOIS CANY - 76120 LE GRAND QUEVILLY
	PSA RETAIL GRAND QUEVILLY I	RUE ANTOINE DE LAVOISIER 76120 LE GRAND QUEVILLY
PARIS EST	PSA RETAIL PANTIN II	68 AVENUE DU GENERAL LECLERC - 93500 PANTIN
	PSA RETAIL FONTENAY I	9-15 AVENUE DE LA REPUBLIQUE - 94120 FONTENAY SOUS BOIS
	PSA RETAIL JOINVILLE I	49-57 AVENUE DU GENERAL GALLIENI - 94340 JOINVILLE LE PONT
	PSA RETAIL SAINT MAUR I	75 BIS BOULEVARD DE CRETEIL 94100 SAINT MAUR DES FOSSES
	PSA RETAIL VINCENNES II	120 AVENUE DE PARIS POLE P-E- 94300 VINCENNES
PARIS NORD	PSA RETAIL BONDY I	97 AVENUE GALLIENI - 93140 BONDY
	PSA RETAIL AULNAY II	153 RUE DE MITRY - 93600 AULNAY SOUS BOIS
	PSA RETAIL SAINT DENIS I	43 BOULEVARD DE LA LIBERATION - 93200 SAINT DENIS
	PSA RETAIL AULNAY I	153 RUE DE MITRY - 93600 AULNAY SOUS BOIS
	PSA RETAIL PARIS GARE DE L'EST I	180 RUE DU FAUBOURG SAINT MARTIN - 75010 PARIS
	PSA RETAIL PARIS NORD PLEYEL II	43 BOULEVARD DE LA LIBERATION - 93200 SAINT DENIS

PARIS OUEST	PSA RETAIL LA DEFENSE I	7 BOULEVARD NATIONAL BP 125- 92250 LA GARENNE COLOMBES
	PSA RETAIL NANTERRE I	124 RUE ALFRED DEQUEANT BP 507- 92000 NANTERRE
	PSA RETAIL LA DEFENSE 2 II	9 BOULEVARD NATIONAL - 92250 LA GARENNE COLOMBES
	PSA RETAIL ARGENTEUIL II	79 BOULEVARD JEAN ALLEMANE - 95100 ARGENTEUIL
	PSA RETAIL BOIS COLOMBES II	249 AVENUE D'ARGENTEUIL - 92270 BOIS COLOMBES
PARIS RETAIL BUSINESS	PSA RETAIL PRB I	115 RUE DU 11 NOVEMBRE 1918 - 92000 NANTERRE
	PSA RETAIL VSP I	49 RUE NOEL PONS - 92000 NANTERRE
PARIS SUD	PSA RETAIL MALAKOFF II	105 BOULEVARD GABRIEL PERI - 92240 MALAKOFF
	PSA RETAIL OPEL PRG I	75 BOULEVARD LEFEBVRE -75015 PARIS
	PSA RETAIL LES ULIS II	2 AVENUE DES TROPIQUES - 91940 LES ULIS
	PSA RETAIL GRENELLE PARIS 15 II	144 Boulevard de Grenelle 75015 PARIS
	PSA RETAIL MASSY II	AV DU MAL DE LATTRE DE TASSIGN - 91300 MASSY
	PSA RETAIL PORTE DE VERSAILLES II	75 BOULEVARD LEFEBVRE - 75015 PARIS 15
	PSA RETAIL BOULOGNE DANJOU II	53 RUE DANJOU - 92100 BOULOGNE BILLANCOURT
	PSA RETAIL GARCHES II	4 BOULEVARD DU GENERAL DE GAULLE - 92380 GARCHES
	PSA RETAIL VELIZY II	27T AVENUE LOUIS BREGUET - 78140 VELIZY VILLACOUBLAY
	PSA RETAIL CLAMART II	146 AVENUE DU GENERAL DE GAULLE - 92140 CLAMART
	PSA RETAIL VERSAILLES II	124 AVENUE DES ETATS UNIS - 78000 VERSAILLES
	PSA RETAIL DARL'MAT PARIS 15 I	146 BOULEVARD DE GRENELLE - 75015 PARIS 15
	PSA RETAIL DARL'MAT MALAKOFF I	105 BOULEVARD GABRIEL PERI - 92240 MALAKOFF
	PSA RETAIL DARL'MAT BOULOGNE I	74 ROUTE DE LA REINE - 92100 BOULOGNE BILLANCOURT
	PSA RETAIL VELIZY I	27T AVENUE LOUIS BREGUET - 78140 VELIZY VILLACOUBLAY
RENNES	PSA RETAIL CESSON ZI SUD EST (Euro Repar)	2B RUE DES MESLIERS - 35510 CESSON SEVIGNE
	PSA RETAIL RENNES NORD II	ZAC DE L'AUGE DE PIERRE - ROUTE DE SAINT MALO - 35000 RENNES
	PSA RETAIL CESSON SEVIGNE I	51 RUE DE RENNES - 35510 CESSON SEVIGNE
	PSA RETAIL RENNES SUD II	AVENUE DES PREALES - 35510 CESSON SEVIGNE
TOULOUSE	PSA RETAIL ROCADE OUEST I	117 rue NICOLAS LOUIS VAUQUELIN - 31100 TOULOUSE
	PSA RETAIL ROCADE OUEST II	117 rue NICOLAS LOUIS VAUQUELIN - 31100 TOULOUSE
	SPOTICAR AUCAMVILLE I	10 RUE PIERRE ET MARIE CURIE 31140 AUCAMVILLE
	PSA RETAIL TOULOUSE MONTAUDRAN I	28 AVENUE DIDIER DAURAT BP 74365 - 31400 TOULOUSE
	PSA RETAIL TOULOUSE EU I	1 BIS AVENUE SALVADORE ALLENDE 31200 TOULOUSE
	PSA RETAIL TOULOUSE EU II	1 BIS AVENUE SALVADORE ALLENDE 31200 TOULOUSE
TOURS	PSA RETAIL CHAMBRAY LES TOURS II	85 RUE CHARLES COULOMB - 37170 CHAMBRAY LES TOURS
	PSA RETAIL TOURS II	20 AVENUE GUSTAVE TOUR EIFFEL - 37100 TOURS

ANNEXE 2

Budget Prévisionnel sur les 3 années de la durée de l'accord

	Budget prévisionnel					
	2023	%	2024	%	2025	%
25% maximum consacrés « Sensibilisation et pilotage »	14.658,22	25	14.658,22	25	14.658,22	25
Information et sensibilisation						
- <i>Information du personnel</i>						
- <i>Sensibilisation acteurs, manager personnel & réalisation supports communications</i>						
Animation et pilotage						
75% consacrés aux 2 plans « embauche et Maintien Emploi »	43 974, 67	75	43 974, 67	75	43 974, 67	75
Plan « Embauche »	29 316, 45	75		75		75
- Partenariat avec établissement recrutement	25000		25000		25000	
- Publication offres d'emploi	3000		3000		3000	
- Adaptation nécessaire à l'intégration	974,67		974,67		974,67	
Prévision de 13 recrutements par an soit 3,44 % sur le taux total d'embauches Retail 2022						
Plan « Maintien dans l'emploi »	14 658, 22	25		25		25
- Aménagement poste de travail	8000		40.000		40.000	
- Adaptations nécessaires à l'accessibilité du poste de travail (formation spécifique)	6658,22		15.000		15.000	
TOTAL BUDGET PREVISIONNEL EUROS	58 632, 89		58 632, 89		58 632, 89	