

**Accord sur la structure de la BDESE et du Bilan Social  
du 10 décembre 2024**

ENTRE

**Renault s.a.s., Ampere s.a.s., Ampere Cléon, ACI Villeurbanne, Ampere  
Electricity, Alpine Cars, Manufacture Alpine Dieppe, Sofrastock International,  
Société de Véhicules Automobiles de Batilly, SODICAM<sup>2</sup>, Renault Digital,  
Ampere Software Technology, Alpine Racing, Qstomize, Retail Renault Group,  
The Remakers et DIAC**

Représentées par M. Maximilien FLEURY  
Directeur des Ressources Humaines France



ET

Les organisations syndicales ci-dessous :

C.F.D.T.

représentée par M. Roze

*Fabrice ROZE*

C.G.T.

représentée par M. Ouvrard

*Thomas Ouvrard*

C.F.E./C.G.C.

représentée par M. Ribeyre



## **PREAMBULE**

Ces dernières années, le Groupe Renault a connu une évolution significative tant sur le plan de ses activités que de son organisation interne et de ses objectifs stratégiques. Ces transformations, en lien direct avec la politique du Groupe, ont rendu nécessaire une adaptation des outils d'analyse et de dialogue social, notamment la Base de Données Économiques, Sociales et Environnementales (BDESE) et les indicateurs du Bilan Social.

Dans un souci de pertinence et d'efficacité, il est apparu indispensable de repenser ces dispositifs afin qu'ils reflètent mieux la réalité actuelle de l'entreprise et permettent aux élus du personnel de disposer d'une information claire, synthétique et alignée avec les priorités du Groupe. De plus l'évolution de la nouvelle convention collective de la métallurgie (EDC) est venue redéfinir la structure même de la communication de nos indicateurs rendant nécessaire la refonte des indicateurs sociaux du Groupe.

Dès lors, l'objectif de cet accord est de proposer une structure simplifiée et modernisée de la BDESE, ainsi qu'un Bilan Social recentré sur des indicateurs plus stratégiques et en phase avec les évolutions de notre organisation. Cette volonté découle de nos engagements pris lors des Accords relatif au Dialogue Social au sein de Renault s.a.s (11 septembre 2023) et de l'UES Ampere (28 mars 2024) à savoir :

- Optimiser le fonctionnement des BDESE,
- Fixer le contenu des informations devant être mises à disposition dans le cadre des consultations,
- Simplifier et fusionner les éléments récurrents et redondants pour faciliter leur lecture.

Par ailleurs, les récents changements de la structure juridique du Groupe, associés à l'accroissement de son périmètre d'intervention, renforcent la nécessité d'adopter une approche plus harmonisée et cohérente pour l'ensemble des entités. Cette réflexion s'inscrit dans une démarche proactive d'amélioration continue, au service des besoins des partenaires sociaux.

Cet accord vise donc à poser les bases d'une BDESE et d'un bilan social refondés, qui constitueront des outils adaptés aux enjeux d'aujourd'hui et aux ambitions de demain.

70

## **SOMMAIRE**

<b>PREAMBULE</b> .....	<b>2</b>
<b>SOMMAIRE</b> .....	<b>3</b>
<b>CHAPITRE 1 – NOUVELLE STRUCTURE DE LA BDESE</b> .....	<b>4</b>
Titre 1 – Définition de la BDESE .....	4
Titre 2 – Contenu de la BDESE .....	4
Titre 3 – Accès à la BDESE .....	5
Titre 4 – Périmètre.....	6
<b>CHAPITRE 2 – NOUVEAUX INDICATEURS DU BILAN SOCIAL</b> .....	<b>6</b>
Titre 1 – Un Bilan Social organisé en six thématiques .....	7
Titre 2 – Détail des indicateurs par chapitres du Bilan Social .....	7
Titre 3 – Périmètre.....	7
<b>CHAPITRE 3 – DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES</b> .....	<b>8</b>
Titre 1 – Entrée en vigueur et durée d’application de l’accord .....	8
Titre 2 – Commission de suivi .....	8
Titre 3 – Notification, dépôt et publicité.....	8
Titre 4 – Adhésion .....	9
Titre 5 – Révision .....	9
Titre 6 – Dénonciation.....	9

70

# CHAPITRE 1 – NOUVELLE STRUCTURE DE LA BDESE

## Titre 1 – Définition de la BDESE

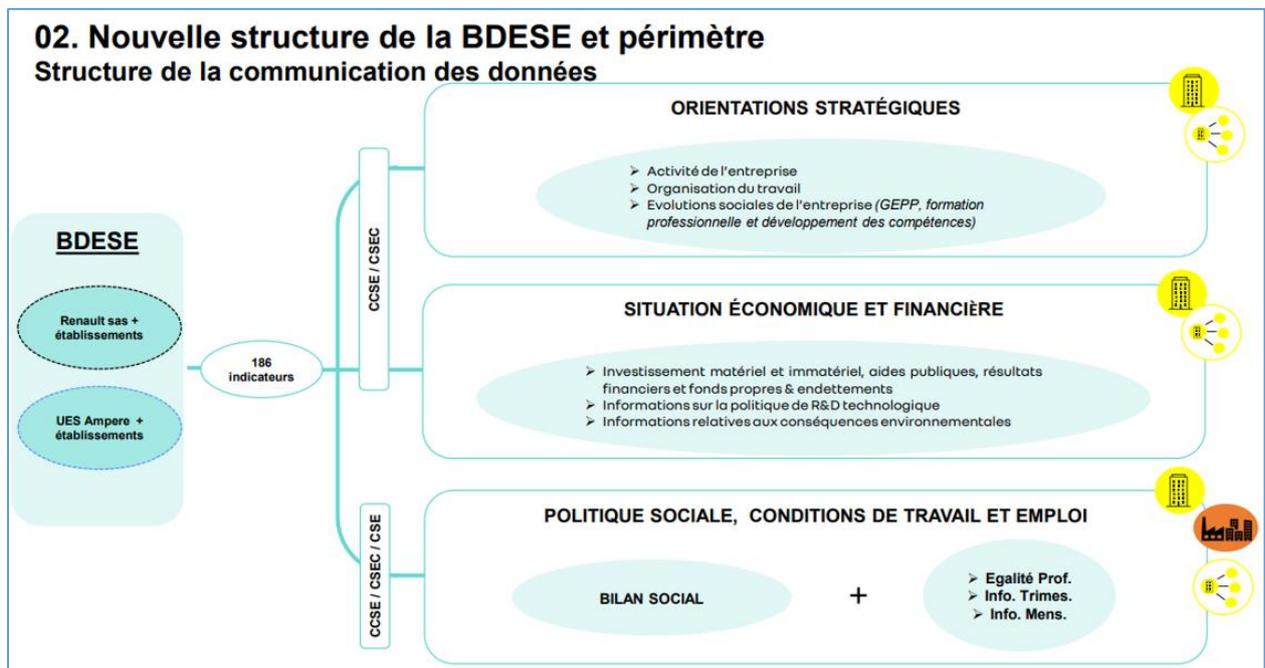
La Base de Données Économiques, Sociales et Environnementales (BDESE) est un outil essentiel au dialogue social au sein de l'entreprise et de nos organisations syndicales. Elle centralise et structure les informations nécessaires à la compréhension des enjeux économiques, sociaux et environnementaux de l'entreprise, permettant ainsi aux partenaires sociaux de disposer d'une vision globale et actualisée.

Véritable support à la consultation et à la négociation, la BDESE est un outil essentiel pour guider les partenaires sociaux dans ces missions.

Les trois consultations obligatoires – sur les orientations stratégiques de l'entreprise, sur la situation économique et financière ainsi que sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi – jouent un rôle central dans le dialogue social de l'entreprise. Elles permettent aux partenaires sociaux d'être informés et consultés sur les décisions structurantes de l'entreprise, tout en leur offrant l'opportunité d'exprimer leurs avis. Ces consultations favorisent une meilleure compréhension des enjeux économiques et sociaux.

## Titre 2 – Contenu de la BDESE

Dans le cadre de cet accord, il est convenu avec les partenaires sociaux d'assurer une gestion de la BDESE articulée autour des trois informations/ consultations récurrentes du CSE et/ou CSEC/CCSE, de la manière suivante :



- **Les orientations stratégiques** : présentent les grandes lignes directrices définies par la direction en termes de stratégie. Elles incluent les objectifs principaux à atteindre, les marchés cibles, les innovations à mettre en œuvre ainsi que les choix en matière d'investissements et de ressources. Les informations communiquées dans la BDESE en

TO

vue de cette I/C sont celles prévues par le code du travail. Au jour de la signature du présent accord, il s'agit notamment de :

- L'activité de l'entreprise,
  - L'organisation du travail,
  - Les évolutions sociales de l'entreprise (GEPP, formation professionnelle et développement des compétences),
  - Les orientations de la formation professionnelle,
  - Les grandes lignes du plan de développement des compétences.
- **La situation économique et financière** : présente l'analyse des résultats financiers de l'entreprise, tels que le chiffre d'affaires, la rentabilité, les dettes, les liquidités, ainsi que d'autres indicateurs économiques. L'objectif est de faire un état des lieux précis de la santé financière de l'entreprise, permettant aux parties prenantes de comprendre la viabilité à court, moyen et long terme et d'évaluer les risques et les opportunités pour l'avenir. Les informations communiquées dans la BDESE en vue de cette I/C sont celles prévues par le code du travail. Au jour de la signature du présent accord, il s'agit notamment de :
    - Les flux financiers à destination de l'entreprise (aides publiques, exonérations et réductions de cotisations sociales, crédits d'impôts et les résultats financiers),
    - L'environnement et les éventuelles données concernant la durabilité (CSRD),
    - L'investissement matériel et immatériel (actifs et dépenses, immobilisations incorporelles et frais de R&D),
    - Fonds propres et l'endettement.
  - **La politique sociale de l'entreprise** : présente les pratiques, les mesures et les actions mises en place en matière de conditions de travail, de gestion des ressources humaines, de formation, de rémunération, de santé et sécurité au travail ainsi que des relations avec les employés. Les parties entendent adapter les informations mises à disposition dans la BDESE en vue de cette consultation. A ce titre, les informations remises dans ce cadre sont celles listées en annexe.

Les rubriques ci-dessous sont conservées mais le contenu est adapté conformément à l'annexe précédemment visée :

- L'investissement social,
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise,
- La rémunération des salariés et dirigeants,
- La représentation du personnel.

### **Titre 3 – Accès à la BDESE**

---

Afin de simplifier la communication, le partage et l'accès des données au sein de Renault Group, l'ensemble des BDESE sont numériques et mises à disposition via l'outil SharePoint ou tout autre outil déployé par l'entreprise. La direction s'engage à mettre à jour les BDESE dans les périodicités prévues par le code du travail.

Il est à noter que l'accès à la BDESE par les élus est strictement personnel et uniquement accessible pendant la durée du mandat.

Concernant les DSG/DSGA de Renault Group, ces derniers ont pour mission de représenter et défendre la politique de leur Organisation Syndicale auprès de la Direction Générale, de mener les négociations au niveau Groupe France, et de coordonner les activités et moyens

des délégués syndicaux locaux. C'est en cette qualité, que l'ensemble des DSG et DSGA se voient attribuer un accès à l'ensemble des BDESE du Groupe.

## Titre 4 – Périmètre

La nouvelle structure de la BDESE sera applicable dès signature de l'accord pour le périmètre du Socle Social Commun comme présenté ci-dessous :



Les entités doivent converger vers cette nouvelle structure de ces indicateurs dans les meilleurs délais. Dans l'attente, elles conservent les structures et les informations habituelles.

## CHAPITRE 2 – NOUVEAUX INDICATEURS DU BILAN SOCIAL

En lien avec la modernisation de la BDESE et notamment la communication des données sur la politique sociale du Groupe, il est apparu indispensable de revoir la structure des Bilans Sociaux de l'ensemble des entités du Groupe, afin de répondre aux besoins d'analyse et de transparence des partenaires sociaux tant au niveau central que local.

En effet, la structure précédente, caractérisée par une multitude d'indicateurs parfois redondants et complexes à interpréter, ne permettait plus de fournir une vision claire et cohérente des informations sociales du Groupe. De plus, ces indicateurs n'étaient plus en phase avec les priorités stratégiques et la politique actuelle de l'entreprise, rendant nécessaire une simplification et une refonte pour mieux refléter les enjeux réels et guider efficacement le dialogue social.

Notre ambition à travers ce nouvel accord est de rationaliser les données sociales et les canaux de communication au sein du Groupe pour :

- Fournir des données pertinentes en lien avec la politique sociale du Groupe,
- Gagner en lisibilité pour faciliter la compréhension des données sociales,
- Simplifier la catégorisation des données en lien avec la Nouvelle Convention Collective de la Métallurgie (cadre et non cadre),
- Sécuriser l'analyse et optimiser le traitement des données.

C'est guidé par cette volonté de simplifier et d'harmoniser les Bilans Sociaux au sein du Groupe, qu'il est proposé la structure suivante ci-après décrite.

70

## **Titre 1 – Un Bilan Social organisé en six thématiques**

Au niveau central :

<p align="center"><b>Chapitre 1 Emploi</b></p> <p>1.1 Effectifs 1.2 Travailleurs extérieurs 1.3 Embauches 1.4 Départs 1.5 Chômage 1.6 Absentéisme</p>	<p align="center"><b>Chapitre 2 Rémunérations et charges accessoires</b></p> <p>2.1 Montant des rémunérations 2.2 Hiérarchie des rémunérations 2.3 Charges accessoires 2.4 Charges salariales globales 2.5 Participation financière</p>	<p align="center"><b>Chapitre 3 Conditions d'hygiène et de sécurité</b></p> <p>3.1 Accidents de travail et de trajet 3.2 Maladies professionnelles 3.3 Dépenses en matière de sécurité</p>
<p align="center"><b>Chapitre 4 Autres conditions de travail</b></p> <p>4.1 Horaire hebdomadaire 4.2 Organisation et contenu du travail 4.3 Conditions physiques de travail</p>	<p align="center"><b>Chapitre 5 Formation</b></p> <p>5.1 Formation professionnelle continue 5.2 Congé formation</p>	<p align="center"><b>Chapitre 6 Relations Professionnelles</b></p> <p>6.1 Représentants du personnel</p>

Au niveau local :

<p align="center"><b>Chapitre 1 Emploi</b></p> <p>1.1 Effectifs 1.2 Travailleurs extérieurs 1.3 Embauches 1.4 Départs 1.5 Chômage 1.6 Personnel en situation de handicap 1.7 Absentéisme</p>	<p align="center"><b>Chapitre 2 Rémunérations et charges accessoires</b></p> <p>2.1 Montant des rémunérations 2.2 Hiérarchie des rémunérations 2.3 Mode de calcul des rémunérations 2.4 Charges accessoires 2.5 Intéressement</p>	<p align="center"><b>Chapitre 3 Conditions d'hygiène et de sécurité</b></p> <p>3.1 Accidents de travail et de trajet 3.2 Répartition des accidents par éléments matériels 3.3 Maladies professionnelles 3.4 Dépenses en matière de sécurité</p>
<p align="center"><b>Chapitre 4 Autres conditions de travail</b></p> <p>4.1 Horaire hebdomadaire 4.2 Organisation et contenu du travail 4.3 Conditions physiques de travail 4.4 Transformation de l'organisation du travail 4.5 Dépenses d'amélioration de conditions de travail 4.6 Médecine du travail 4.7 Travailleurs inaptes</p>	<p align="center"><b>Chapitre 5 Formation</b></p> <p>5.1 Formation professionnelle continue 5.2 Heures 5.3 Politique Jeunes</p>	<p align="center"><b>Chapitre 6 Relations Professionnelles et œuvres sociales</b></p> <p>6.1 Représentants du personnel 6.2 Information et communication 6.3 Procédures pendant l'année considérée 6.4 Œuvres sociales</p>

## **Titre 2 – Détail des indicateurs par chapitres du Bilan Social**

Le détail des indicateurs par chapitres est annexé au présent accord.

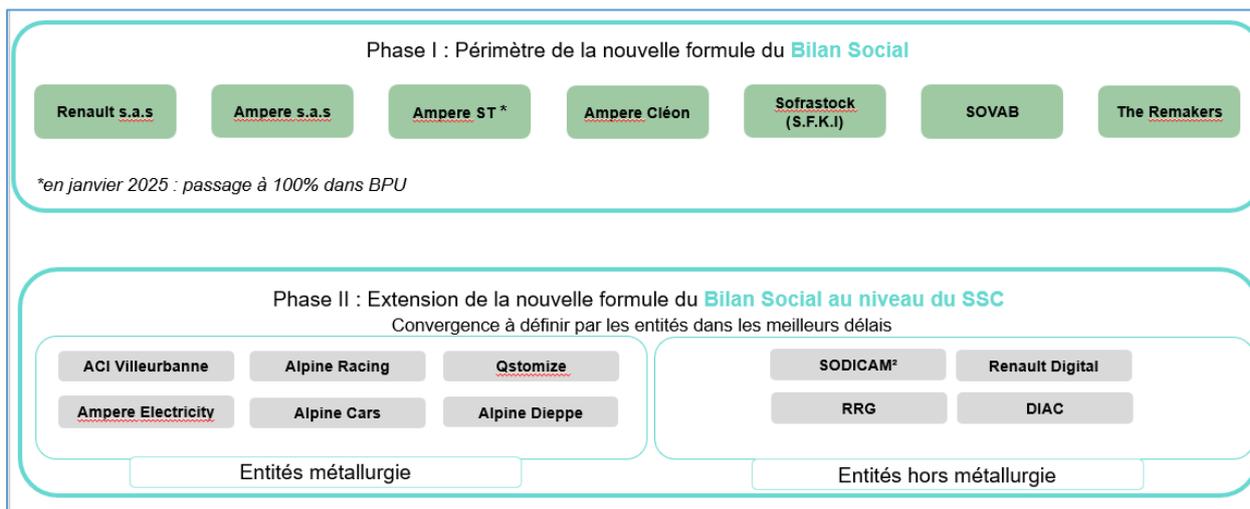
## **Titre 3 – Périmètre**

Le déploiement se fera en deux phases.

La première phase de la nouvelle formule du nouveau Bilan Social concernera les entités sous BPU et sera effective dès la signature de l'accord.

Concernant la deuxième phase, l'extension de la nouvelle formule du Bilan Social se fera au niveau du Socle Social Commun dans les meilleurs délais pour les entités métallurgie et hors métallurgie comme présenté ci-dessous :

TO



## CHAPITRE 3 – DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES

### Titre 1 – Entrée en vigueur et durée d'application de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur dans les conditions prévues au titre 4 du chapitre 1 et du titre 3 du chapitre 2.

Conformément aux dispositions légales, les mesures du présent accord se substituent de plein droit à celles ayant le même objet résultant d'usages, d'engagement unilatéraux, d'accords atypiques ainsi que d'accords collectifs de branche, d'entreprise et d'établissement compris dans son champ d'application en ce qu'ils les révisent dans leur intégralité.

### Titre 2 – Commission de suivi

Afin de faire un état des lieux de l'application des dispositions de cet accord, une Commission de suivi se tiendra durant l'année 2025. Cette commission sera composée de représentants de la direction et de 3 représentants par OSR signataires du présent accord.

La Commission de suivi se réunira pour examiner l'avancement des actions prévues, résoudre les éventuelles difficultés rencontrées et proposer des ajustements si nécessaire après la communication des données du Bilan Social 2024.

### Titre 3 – Notification, dépôt et publicité

Le présent accord est notifié à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions légalement prévues.

Conformément aux dispositions légales, le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans la base de données nationale et sera donc rendu public.

Il sera, par ailleurs, déposé en deux exemplaires dont un en version électronique dans les conditions prévues par le code du travail, à l'unité territoriale de la DRIEETS d'Ile de France pour les Hauts de Seine et au Secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Boulogne- Billancourt.

70

## **Titre 4 – Adhésion**

---

Toute organisation syndicale représentative dans le champ d'application du présent accord, et qui n'en est pas signataire, peut y adhérer dans les conditions légales applicables. Cette adhésion doit être sans réserve et concerner la totalité du texte.

## **Titre 5 – Révision**

---

Pendant sa durée d'application, le présent accord peut être révisé dans les conditions prévues par les dispositions du code du travail<sup>1</sup>.

## **Titre 6 – Dénonciation**

---

Le présent accord peut être dénoncé, de manière totale ou partielle, à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires, selon les dispositions légales applicables<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> A date, il convient de se reporter aux articles L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du code du travail du code du travail

<sup>2</sup> A date, il convient de se reporter aux articles L.2261-9 et suivants du code du travail

## **Accord sur la structure de la BDESE et du Bilan Social du 10 décembre 2024**

ENTRE

**Renault s.a.s., Ampere s.a.s., Ampere Cléon, ACI Villeurbanne, Ampere  
Electricity, Alpine Cars, Manufacture Alpine Dieppe, Sofrastock International,  
Société de Véhicules Automobiles de Batilly, SODICAM<sup>2</sup>, Renault Digital,  
Ampere Software Technology, Alpine Racing, Qstomize, Retail Renault Group,  
The Remakers et DIAC**

Représentées par M. Maximilien FLEURY  
Directeur des Ressources Humaines France



ET

Les organisations syndicales ci-dessous :

C.F.D.T.

représentée par M. Roze

*Fabrice ROZE*

C.G.T.

représentée par M. Ouvrard

*Thomas Ouvrard*

C.F.E./C.G.C.

représentée par M. Ribeyre



**Renault  
Group**

Maquette du nouveau Bilan Social



# CHAPITRE 01

Emploi



## 1.1.1 Effectif total inscrit au 31 décembre

	Hommes		Femmes		Total	
	CDI	CDD	CDI	CDD	CDI	CDD
Alternant						
Cadre						
Non Cadre						
<b>Total</b>						

**Définition :**  
 Est pris en compte tout salarié lié à l'entreprise par un contrat de travail qu'il soit en cours d'exécution ou suspendu (CDI, CDD, contrat de professionnalisation, apprentissage) au 31 décembre. Sont aussi pris en compte les salariés quel que soit leur temps de travail (temps partiel ou temps plein). Les salariés des entreprises extérieures ne sont pas compris dans cet indicateur.

## 1.1.2 Volume de l'effectif selon les classes d'emploi

	Hommes	Femmes	Total
A - 01			
A - 02			
B - 03			
B - 04			
C - 05			
C - 06			
D - 07			
D - 08			
E - 09			
E - 10			
F - 11			
F - 12			
G - 13			
G - 14			
H - 15			
H - 16			



## 1.1.3 Effectif selon les groupes d'emploi



	Groupes et classes d'emploi	2024		
		Hommes	Femmes	Total
Non cadre	A1 - C6			
	D7 - E10			
Cadre	F11 - H16			

### **Définition :**

Est pris en compte tout salarié lié à l'entreprise par un contrat de travail qu'il soit en cours d'exécution ou suspendu (CDI, CDD, contrat de professionnalisation, apprentissage) au 31 décembre. Sont aussi pris en compte les salariés quel que soit leur temps de travail (temps partiel ou temps plein). Cet indicateur permet d'identifier les salariés selon 3 groupes d'emploi de la nouvelle convention collective de la métallurgie.



### 1.1.4 Répartition de l'effectif permanent

	2024		
	Hommes	Femmes	Total
Cadre			
Non Cadre			
<b>Total</b>			

**Définition :**  
 Il est constitué des salariés au 31 décembre en CDI à temps plein, inscrits à l'effectif pendant toute l'année.

### 1.1.5 Répartition de l'effectif inscrit mensuel moyen

	2024		
	Hommes	Femmes	Total
Alternant			
Cadre			
Non Cadre			
<b>Total</b>			

**Définition :**  
 Tout salarié inscrit à l'effectif au dernier jour du mois considéré. Pour le calcul de l'effectif total, il faut se référer à l'indicateur ci-avant « effectif total au 31 décembre »



## 1.1.6 Répartition des salariés selon l'âge et l'ancienneté

### Selon l'âge :

	Alternant			Cadre			Non cadre		
	H	F	T	H	F	T	H	F	T
- de 20 ans									
20-24 ans									
25-29 ans									
30-34 ans									
35-39 ans									
40-44 ans									
45-49 ans									
50-54 ans									
55-59 ans									
60 ans et +									
<b>Total</b>									

### Définition :

Indiquer le nombre de salariés présents dans au moins 4 classes d'âge. La catégorie des jeunes de moins de 25 ans est obligatoire. Le choix est ensuite libre pour les autres catégories.

### Selon l'ancienneté :

	Cat prof	Moyenne d'âge	Moyenne d'ancienneté dans Cat Prof
	2024		
Hommes	Alternant		
	Cadre		
	Non Cadre		
Femmes	Alternant		
	Cadre		
	Non Cadre		
Total	Alternant		
	Cadre		
	Non Cadre		

### Définition :

L'ancienneté est celle habituellement retenue dans l'entreprise. Au sein de Renault Group nous faisons référence à l'ancienneté Groupe c'est-à-dire au premier contrat.



## 1.2 Travailleurs extérieurs (dont intérimaires)

	2024
1.2.1 Nombre moyen mensuel de salariés temporaires	
1.2.2 Durée moyenne des contrats de travail temporaire	
1.2.3 Nombre de salariés détachés de l'établissement	
1.2.4 Nombre de salariés détachés accueillis	

### **Définition :**

Indiquer le nombre de salariés de l'entreprise qui ont été détachés durant l'année dans une autre entreprise en France dans le cadre d'un prêt de main-d'œuvre notamment ou dans une entreprise hors de France dans le cadre du détachement transnational.

### **Définition :**

Le détachement consiste à affecter un salarié dans une autre entreprise sans rompre le contrat de travail initial. Il convient d'indiquer le nombre de salariés d'une autre entreprise qui ont été accueillis au cours de l'année y compris dans le cadre du détachement transnational.



## 1.3 Total des embauches et nombre d'embauches de salariés de moins de 25 ans

							dont nbre embauches de salariés de moins de 25 ans					
	Hommes		Femmes		Total		Hommes		Femmes		Total	
	CDI	CDD	CDI	CDD	CDI	CDD	CDI	CDD	CDI	CDD	CDI	CDD
Alternant												
Cadre												
Non Cadre												
<b>Total</b>												

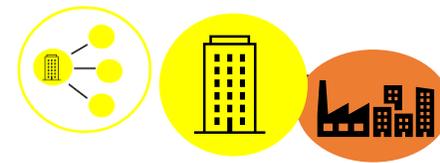
### **Définition :**

**Concernant les embauches en CDI :** Indiquer le nombre d'embauches en CDI que l'entreprise a effectuées au cours de l'année. Un salarié en CDD dont le contrat se transformerait en CDI au cours de l'année doit être comptabilisé comme une embauche en CDI.

**Concernant les embauches en CDD :** Indiquer le nombre d'embauches en contrat de travail à durée déterminée quelle que soit la durée du contrat, dont les contrats saisonniers.

**Concernant les embauches de salariés de moins de 25 ans :** Sont concernées toutes les embauches de salariés de moins de 25 ans quelle que soit la nature du contrat de travail. Le stage n'étant pas considéré comme un contrat de travail, il n'a pas à être intégré à cet indicateur. Sont compris dans l'indicateur tous les jeunes dès lors qu'ils ont conclu leur contrat avant l'âge de 25 ans.

# Chapitre 1 – Emploi - Départs



## 1.4.1 Total des départs

	Hommes		Femmes		Total	
	CDI	CDD	CDI	CDD	CDI	CDD
Alternant						
Cadre						
Non Cadre						
<b>Total</b>						

### Définition :

Indiquer les départs définitifs en fonction de la nature de la rupture du contrat de travail (licenciement, démission, rupture conventionnelle individuelle et collective, départ volontaire, mise à la retraite, prise d'acte...). Les salariés dont le contrat de travail est suspendu ne sont pas concernés par cet indicateur.

## 1.4.2 Total des départs par motifs

MOTIFS	2024						Total
	Alternant		Cadre		Non-cadre		
	F	H	F	H	F	H	
Décès							
Démission en période d'essai							
Démission							
Embauche nulle							
Fin de CDD							
Fin d'expatriation							
Fin d'impatriation							
Licenciements							
Mutations sortantes							
Mutations sortantes filiales							
Retour d'expat							
Retraites							
Rupture conventionnelle							
<b>Total</b>							



## 1.5.1 Nombre de salariés mis en activité partielle pendant l'année considérée

	2024		
	Hommes	Femmes	Total
Cadre			
Non Cadre			
<b>Total</b>			

Chaque personne ayant chômé plus d'une fois dans l'année est comptabilisée une seule fois.

## 1.5.2 Nombre total d'heures d'activité partielle pendant l'année considérée

	2024	
	Indemnisées	Non indemnisées
Cadre		
Non Cadre		
<b>Total</b>		

## 1.5.1 Nombre de salariés mis en activité partielle pendant l'année considérée

	2024		
	Hommes	Femmes	Total
Cadre			
Non Cadre			
<b>Total</b>			

## 1.5.2 Nombre total d'heures d'activité partielle pendant l'année considérée

	2024	
	Indemnisées	Non indemnisées
Cadre		
Non Cadre		
<b>Total</b>		

### Définition :

**Nombre de salariés mis en activité partielle pendant l'année considérée :** Indiquer le nombre de salariés mis en activité partielle pendant l'année considérée en les distinguant selon une structure de qualification détaillée en 3 ou 4 postes minimum.

**Nombre total d'heures d'activité partielle pendant l'année considérée :** Renseigner le nombre total d'heures chômées au titre de l'activité partielle.



## 1.6 Personnel en situation de handicap

	2024		
	Hommes	Femmes	Total
<b>1.6.1 Nombre de salariés en situation de handicap</b>			
<b>1.6.2 Nombre de salariés en situation de handicap à la suite d'accidents du travail intervenus dans l'entreprise</b>			

### **Définition :**

**Nombre de salariés en situation de handicap** : Le calcul de l'effectif est réalisé en unité et non pas en nombre de travailleurs. Chaque salarié handicapé est comptabilisé proportionnellement à son temps de travail. Ainsi chaque travailleur handicapé à temps plein présent sur toute l'année correspond à une unité. Cependant, sont également pris en compte dans le calcul de cet effectif les salariés en CDD ou encore en alternance par exemple. Ils sont alors pris en compte au prorata de leur temps de présence.

L'effectif moyen annuel pour l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés est calculé par l'Urssaf et notifié à l'employeur. C'est ce chiffre qu'il convient d'indiquer dans la DOETH, et qui doit, selon nous, être reporté dans la BDESE.

**Nombre de travailleurs handicapés à la suite d'accidents du travail intervenus dans l'entreprise, employés sur l'année considérée** : Les bénéficiaires de l'OETH peuvent être des victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente.



## 1.7 Nombre de journées d'absence

	2024		
	Hommes	Femmes	Total
Cadre			
Non-cadre			
Total			

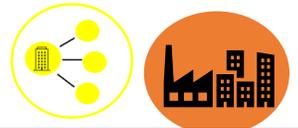
**Définition :**

Sont considérées comme journées d'absence : pour maladie ; à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ; pour d'autres causes que des congés.

**Ne sont donc pas considérées comme des journées d'absence :** les congés payés et les autres congés légaux : congés pour événements familiaux, congé parental, congé pour les salariés aidants, congé sabbatique...;les jours fériés ;les RTT ; les grèves.

L'objectif de cet indicateur est de dénombrer les absences qui ne reposent pas sur le libre choix du salarié, autrement dit, les absences « subies ».

# Chapitre 1 – Emploi - Absentéisme



## 1.7.1 Nombre de journées théoriquement travaillées (en %)

2024		
Cadre	Non-cadre	Total

## 1.7.2 Nombre de journées d'absence

2024			
Pour maladie	Cadre	Non-cadre	Total
2024			
Pour congés autorisés	Cadre	Non-cadre	Total

## 1.7.3 Répartition des absences pour maladie selon leur durée

	2024		
	Cadre	Non-cadre	Total
1 à 8 jours			
4 à 5 jours			
6 à 15 jours			
16 à 30 jours			
31 à 60 jours			
> 60 jours			

### Définition :

Indiquer dans cet indicateur le nombre théorique de journées travaillées par les salariés s'ils n'avaient pas été absents au cours de l'année.

Pour les salariés en forfait jours, le calcul se fait sur la base du forfait annuel en place dans l'entreprise.

Pour les salariés soumis à un horaire collectif, il faut retrancher les journées de repos hebdomadaire, les jours fériés ou chômés dans l'entreprise, les périodes légales et conventionnelles de congés annuels, les congés de toute nature d'origine légale et conventionnelle et les RTT.

### Définition :

Sont considérées comme journées d'absence : pour maladie ; à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ; pour d'autres causes que des congés.

Les congés autorisés sont : les congés annuels, spéciaux (familiaux), d'ancienneté, alignement congés conjoints, congé parental d'éducation, congés individuels formation etc. Cet indicateur exclut les congés maternité ainsi que les congés paternité.

### Définition :

il faut ici indiquer les absences pour maladie en les différenciant selon leur durée. L'entreprise dispose d'un libre choix des différentes durées.

# **CHAPITRE 02**

Rémunérations et charges accessoires



### 2.1.2 Rapport entre la masse salariale annuelle et l'effectif mensuel moyen

	2024		
	Hommes	Femmes	Total
Cadre			
Non Cadre			
<b>Total</b>			

#### ***Définition :***

La masse salariale annuelle s'entend de la masse salariale telle que déclarée via la DSN. Elle désigne le montant total des rémunérations sur lesquelles repose le calcul des cotisations sociales. L'effectif mensuel moyen est la somme des effectifs mensuels divisé par 12 en comptant tout salarié inscrit à l'effectif au dernier jour du mois considéré.

# Chapitre 2 – Rémunérations et charges accessoires - Montant des rémunérations



## 2.1.2 Rémunération moyenne annuelle selon les classes d'emploi



	Hommes	Femmes	Total
A - 01			
A - 02			
B - 03			
B - 04			
C - 05			
C - 06			
D - 07			
D - 08			
E - 09			
E - 10			
F - 11			
F - 12			
G - 13			
G - 14			
H - 15			
H - 16			

## 2.1.3 Rémunération moyenne annuelle selon les groupes d'emploi



	Groupes et classes d'emploi	2024		
		Hommes	Femmes	Total
Non cadre	A1 - C6			
	D7-E10			
Cadre	F11 - H16			



## 2.2 Hiérarchie des rémunérations

**Rapport entre la moyenne des rémunérations des cadres ou assimilés et la moyenne des rémunérations des salariés non-cadres ou assimilés**

	2024		
	Hommes	Femmes	Total
Rapport entre rémunérations Cadres et non cadres			
Total			

**Définition :**

Faire le rapport entre la moyenne des rémunérations des cadres (y compris les cadres supérieurs et dirigeants) et la moyenne des rémunérations des non-cadres. Pour être prises en compte, les catégories concernées doivent au moins comporter dix salariés.

## Montant global des dix rémunérations les plus élevées

Montant global des 10 rémunérations annuelles brutes les plus élevées	2024

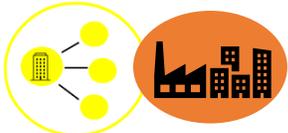
**Définition :**

Indiquer en euros le montant global des 10 rémunérations les plus élevées au sein de l'entreprise. Ne sont pas concernés les dirigeants mandataires sociaux dont la rémunération fait l'objet d'un indicateur spécifique. Ce montant global est certifié par les commissaires aux comptes.

Nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations	2024

**Définition :**

Indiquer le nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations de l'entreprise. Même, s'il n'y a qu'une seule femme il faut renseigner cet indicateur.



## 2.2 Hiérarchie des rémunérations (hors intéressement)

	Hommes			Femmes					
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Rapport entre la moyenne des rémunérations des ingénieurs et cadres et la moyenne des rémunérations brutes des ouvriers	2,36	2,51	1,94	2,95	3,22	2,48	2,46	2,61	1,98

**Définition :**

Faire le rapport entre la moyenne des rémunérations des cadres (y compris les cadres supérieurs et dirigeants) et la moyenne des rémunérations des non-cadres. Pour être prises en compte, les catégories concernées doivent au moins comporter dix salariés.

\*Les données indiquées sont celles du Bilan Social 2023

## 2.3 Charges accessoires

	2021	2022	2023
Montant des versements effectués à des entreprises extérieures pour la mise à disposition de personnel (hors taxes) ou l'exécution de travaux par des prestataires extérieurs :			
- entreprises de travail temporaire	150	143	135
- autres entreprises	671	845	965

## 2.4 Charges salariales globales

	2021	2022	2023
Frais de personnel	2 348	2 274	2 188
Valeur ajoutée	1 074	1 025	2 528
Chiffre d'affaires	38 745	44 672	52 221
Ratio (frais de personnel) / (valeur ajoutée)	2,1862	2,2185	0,8655
Ratio (frais de personnel) / (chiffre d'affaires)	0,0606	0,0509	0,0419

## 2.3 Charges accessoires

### 2.3.1 Avantages sociaux dans l'établissement

	2021	2022	2023
Ancienneté			
Prime complémentaire de transport			
Congé			
Service militaire			
Mariage			
Avantages se rapportant aux enfants			
Personnel féminin			
Indemnisation des absences pour maladie, accident et cures thermales	Voir annexe page113	Voir annexe page110	Voir annexe page107
Garantie d'emploi			
Majorations, primes, allocations			
La retraite			
La prévoyance			
Catégories spéciales			
Autres avantages sociaux			

### 2.3.2 Montant des versements effectués à des entreprises extérieures pour la mise à disposition de personnel (en milliers d'euros)

	2021	2022	2023
Entreprises de travail temporaire	30 747	30 202	33 746
Autres entreprises	135	44	31

### Définition :

Indiquer le montant de la charge salariale globale. On entend par charge salariale tout ce que coûte le salarié à l'entreprise. Cette notion s'apparente à la notion de frais de personnels. Il faut ici se référer au compte 641.

Les frais de personnels sont composés de la masse salariale brute, des charges patronales, les remboursements de frais.



## 2.5 Participation financière

### 2.5.1 Montant global de la réserve de participation

Aucun versement n'a été effectué à la réserve spéciale de participation au titre des exercices 2022 et 2023  
La Réserve Spéciale de Participation de Renault s.a.s au titre de l'exercice 2023 s'élève à 33 991 370 euros.

### 2.5.2 Montants moyens versés par salarié au titre de l'intéressement

	Montants moyens en Euros		
	2021	2022	2023
Intéressement aux résultats financiers de l'entreprise	4 129	3 620	4 793
Intéressement aux performances d'établissement	1 053	1 138	1 219
<b>Total</b>	<b>5 182</b>	<b>4 758</b>	<b>6 012</b>

#### **Définition :**

Le montant global de la réserve spéciale de participation est le montant de la réserve dégagée ou de la provision constituée au titre de la participation aux résultats de l'exercice considéré. Indiquer le montant de cette réserve spéciale de participation.

#### **Définition :**

Diviser le montant distribué en application de l'accord d'intéressement par le nombre de salariés ayant effectivement bénéficié d'intéressement. Faire la même chose pour la participation.

# **CHAPITRE 03**

Conditions d'hygiène et de sécurité

# Chapitre 3 – Conditions d’hygiène et de sécurité - Accidents de travail et de trajet

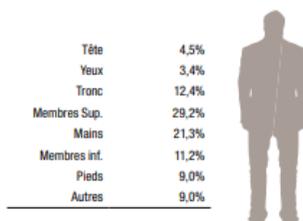


## 3.1.1 Nombre d’accidents de travail avec arrêt

Les accidents de trajet sont exclus.

	2021	2022	2023
	139	74	67
	31	12	14
	4	5	8
<b>TOTAL</b>	174	91	89
<b>Taux de fréquence F2</b>	3,52	2,05	2,15

Répartition, en % des accidents, par siège de lésion en 2022



## 3.1.2 Nombre de journées perdues pour accidents du travail

	2021	2022	2023
	8 191	7 984	5 843
	1 984	585	1 484
	511	548	325
	10 686	9 117	7 652
<b>Taux de gravité G</b>	0,22	0,21	0,18

## 3.1.3 Nombre d’accidents de trajet avec arrêt de travail

	2021	2022	2023
	27	19	29
	12	18	9
	5	12	9
<b>TOTAL</b>	44	49	47

Nombre de jours d’arrêt pour cause d’accidents de trajet

	2021	2022	2023
	756	364	676
	714	744	715
	214	561	167
<b>TOTAL</b>	1 684	1 669	1 558

## 3.1.4 Nombre d’accidents mortels reconnus

	2021	2022	2023
De travail (et mission)	0	0	0
De trajet	0	0	1

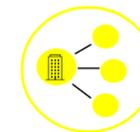
Nombre d’accidents mortels survenus au cours des années précédentes et reconnus par la sécurité sociale au cours de l’année considérée

	2021	2022	2023
De travail (et mission)	0	0	0
De trajet	0	0	0

### Définition :

**Nombre d’accidents de trajet ayant entraîné un arrêt de travail :** Un accident est considéré comme accident de trajet s’il survient pendant le trajet effectué par un salarié entre les points suivants : sa résidence et son lieu de travail ; son lieu de travail et le lieu de restauration où le salarié se rend pendant la pause repas.

Les accidents de trajet n’ayant pas entraîné d’arrêt de travail n’ont pas à être renseignés.



## 3.1.1 Nombre d'accidents de travail avec arrêt

	2024
Cadre	
Non-cadre	
Total	

## 3.1.2 Nombre de journées d'arrêt

	2024
Cadre	
Non-cadre	
Total	

### **Définition :**

**Nombre d'accidents de trajet ayant entraîné un arrêt de travail :** Un accident est considéré comme accident de trajet s'il survient pendant le trajet effectué par un salarié entre les points suivants : sa résidence et son lieu de travail ; son lieu de travail et le lieu de restauration où le salarié se rend pendant la pause repas.  
Les accidents de trajet n'ayant pas entraîné d'arrêt de travail n'ont pas à être renseignés.



### 3.1.3 Taux de fréquence des accidents de travail

	2024
Cadre	
Non-cadre	
<b>Total</b>	

### 3.1.4 Taux de gravité des accidents de travail

	2024
Cadre	
Non-cadre	
<b>Total</b>	

### 3.1.5 Nombre d’heures travaillées

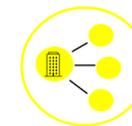
	2024
Cadre	
Non-cadre	
<b>Total</b>	

**Définition :**

**Taux de fréquence des accidents du travail :** Le taux de fréquence des accidents du travail est le nombre d'accidents avec arrêt de travail supérieur à un jour survenus au cours d'une période de 12 mois par million d'heures de travail. Faire le rapport : nombre d'AT/nombre d'heures travaillées x 1 000 000. Indiquer le nombre d'accidents du travail qui ont occasionné un arrêt de travail d'au moins une journée qui se sont produits au cours de l'année dans l'entreprise. Répartir ces accidents par catégorie professionnelle.

**Taux de gravité des accidents du travail :** Faire le rapport : nombre de journées perdues/nombre d'heures travaillées x 1 000. Le nombre d'heures travaillées est la somme des heures réellement travaillées par les salariés dans l'entreprise. Indiquer le nombre de journées perdues pour arrêt de travail pour cause d'accidents du travail ou d'accidents de trajet. Même si les journées perdues sont la conséquence d'un accident du travail ou de trajet intervenu l'année précédente, ces jours devront être décomptés pour l'année en cours.

# Chapitre 3 – Conditions d'hygiène et de sécurité - Accidents de travail et de trajet



## 3.1.6 Nombre d'incapacité permanentes (partielles et totales) notifiées à l'établissement au cours de l'année considérée

	2024
Français	
Etrangers	
<b>Total</b>	

### Définition :

**Nombre d'incapacités permanentes (partielles ou totales) notifiées à l'entreprise au cours de l'année considérée :** En distinguant entre les salariés français et les salariés étrangers, donner le nombre d'incapacités permanentes (partielles et totales) notifiées à l'entreprise au cours de l'année considérée. Si le taux d'invalidité à la suite d'un accident du travail est supérieur à 66 %, le salarié est considéré comme en invalidité permanente totale. Si le taux d'invalidité est compris entre 33 et 66 % d'invalidité, le salarié est déclaré en invalidité partielle.

## 3.1.8 Nombre d'accidents de trajet ayant entraîné un arrêt de travail

	2024
Cadre	
Non-cadre	
<b>Total</b>	

## 3.1.10 Taux et montant de la cotisation Sécurité Sociale (accidents du travail)

	2024
Taux	
Montant en Euros	

## 3.1.7 Nombre d'accidents mortels de travail et/ou de trajet reconnus dans l'année

	2024
De travail (et mission)	
De trajet	
<b>Total</b>	

### Définition :

**Nombre d'accidents mortels de travail ou de trajet :** Distinguer le nombre d'accidents mortels de travail ou de trajet survenus dans l'entreprise au cours de l'année. L'indicateur ne précisant pas si ces accidents mortels ne concernent que les salariés de l'entreprise, il faut à notre sens intégrer les accidents mortels des salariés intérimaires ou travailleurs appartenant à des entreprises extérieures.

Il y aura lieu, dans ce cas, de les distinguer avec les salariés de l'entreprise.

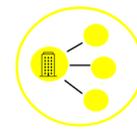
## 3.1.9 Nombre d'accidents dont est victime le personnel temporaire ou de prestation de service dans l'établissement (avec arrêt)

2024

### Définition :

Indiquer le taux de la cotisation accidents du travail appliqué à l'entreprise. Ce taux est fixé par la Carsat qui doit notifier à chaque employeur le classement des risques et le taux de cotisations applicable à chaque établissement. Il est calculé sur la base de coûts moyens, correspondant à la moyenne des dépenses causées par des sinistres de gravité équivalente dans chaque secteur d'activité.

Indiquer le montant associé à ces taux de cotisations pour l'année considérée.



## 3.2 Répartition des accidents par éléments matériels (avec arrêts)

Eléments matériels	2024
Nombre d'accidents liés à l'existence de risques graves (codes 32 à 40)	
Nombre d'accidents liés à des chutes avec dénivellation (code 02)	
Nombre d'accidents occasionnés par des machines (à l'exception de ceux liés aux risques ci-dessus (codes 09 à 30)	
Nombre d'accidents de circulation, manutention, stockage (codes 01, 03, 04, 06, 07 et 08)	
Nombre d'accidents occasionnés par des objets, masses, particules en mouvement accidentel	
Autres cas	

# Chapitre 3 – Conditions d’hygiène et de sécurité - Maladies professionnelles et dépenses en matière de sécurité



## 3.2 Nombre et dénomination des maladies professionnelles déclarées à la Sécurité Sociale au cours de l’année considérée

	2021	2022	2023
<b>AFFECTIONS CUTANÉES</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>
Tableau N° 15 : Amines aromatiques et dérivés...		1	
Tableau n° 36 : Dermatoses lubrifiants		0	
Tableau n° 49 : Amines aliphatiques et alicycliques		0	
Tableau n° 51: Dermites dues aux résines époxydiques		0	
Tableau n° 63 : Affections provoquées par les enzymes		0	
Tableau n° 65 : Lésions eczématiformes de mécanisme allergique		1	
Tableau n° 84 : Affections engendrées par Solvants organiques hydrocarbures liquides		0	
Autres			
<b>AFFECTIONS PULMONAIRES</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>11</b>
Tableau n° 25 : Silicose professionnelle	2	0	
Tableaux n° 30 et 30 bis : Asbestose et Cancer broncho-pulmonaire	5	8	10
Autres			1
<b>AFFECTIONS ARTICULAIRES ET PERIARTICULAIRES</b>	<b>84</b>	<b>73</b>	<b>75</b>
Tableau n° 57 : Affections dues aux gestes répétitifs (syndrome Carpien, Hygromas du genou... du coude	74	67	63
Tableau n° 69 : Affections provoquées par les vibrations et chocs transmis par outils		0	
Tableau n° 97 : Affections ... du rachis lombaire provoquées par des vibrations	3	1	7
Tableau n° 98 : Affections ... du rachis lombaire provoquées par la manutention manuelle	4	2	4
Autres	3	3	1
<b>AFFECTIONS O.R.L.</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Tableau n° 42 : Affections provoquées par le bruit	2	0	
<b>AUTRES</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>6</b>
Autres	1	6	6
<b>NOMBRE TOTAL</b>	<b>94</b>	<b>89</b>	<b>92</b>

## 3.3 Dépenses en matière de sécurité

	2024
Total des dépenses en matière de sécurité	

### Définition :

**Nombre et dénomination des maladies professionnelles déclarées à la Sécurité sociale** : Sont considérées comme des maladies professionnelles, les maladies reconnues comme telles par décret et inscrites dans les tableaux annexés à l'article R. 461-3 du code de la sécurité sociale et, sous certaines conditions, celles dont l'origine professionnelle est établie à la suite d'une expertise individuelle. Indiquer le nombre de demandes de reconnaissance de maladies professionnelles engagées au cours de l'année en précisant à chaque fois la dénomination de la maladie.

\*Les données indiquées sont celles du Bilan Social 2023

# Chapitre 3 – Conditions d'hygiène et de sécurité – Maladie Professionnelle



## 3.3.1 Nombre et dénomination des maladies professionnelles déclarées à la Sécurité Sociale au cours de l'année considérée

	2021	2022	2023
<b>AFFECTATIONS OUTANÉES</b>			
Tableau N° 8 : Dermites causées par le ciment (allumino-silicate de calcium)	0	0	0
Tableau N° 10 : Ulcérations (acide chromique, chromate et bichromates alcalins)	0	0	0
Tableau N° 12 : Hydrocarbures acyliques	0	0	0
Tableau N° 15 : Dermites (amines aromatiques et leurs dérivés)	0	0	0
Tableau N° 36 : Dermatoses (lubrifiants)	0	0	0
Tableau N° 37 : Oxydes et sels de nickel	0	0	0
Tableau N° 41 : Pénicillines et leurs sels	0	0	0
Tableau N° 48 : Ulcérations (aldéhyde formique et ses polymères)	0	0	0
Tableau N° 49 : Amines aliphatiques et alicycliques	0	0	0
Tableau N° 51 : Dermites (résines époxydiques)	0	0	0
Tableau N° 65 : Dermites eczématiformes de mécanisme allergique	0	0	0
<b>AFFECTATIONS PULMONAIRES</b>			
Tableau N° 25 : Silicose professionnelle	0	0	0
Tableau N° 30 et 30 bis : Asbestose et Cancer Broncho-pulmonaire	2	0	4
Tableau N° 44 : Siderose professionnelle	0	0	0
Tableau N° 47 : Affections professionnelles provoquées par le bois (asthme)	0	0	0
<b>AFFECTATIONS PERI-ARTICULAIRES</b>			
Tableau N° 57 : Affections dues aux gestes répétitifs	15	9	12
<b>AFFECTATIONS O.R.L</b>			
Tableau N° 42 : Affections provoquées par le bruit	0	0	0
<b>AUTRES</b>			
Tableau N° 4 : Benzolisme	0	0	0
Tableau N° 62 : Isoocyanates	0	0	0
Tableau N° 64 : Intoxication professionnelle par l'oxyde de carbone	0	0	0
Tableau N° 69 : Affections professionnelles provoquées par les vibrations transmises par certaines machines-outils, outils et objets	0	0	0
Tableau N° 71 : Cataracte	0	0	0
Tableau N° 97 : Affections chroniques du rachis lombaire par vibrations	1	0	0
Tableau N° 98 : Affections chroniques du rachis lombaire manutention charges lourdes	1	0	0
<b>AUTRES HORS TABLEAU</b>	0	1	1
<b>Nombre total</b>	<b>19</b>	<b>10</b>	<b>17</b>

	2024
<b>3.3.2 Nombre de salariés atteints par des affections pathologiques à caractère professionnel</b>	

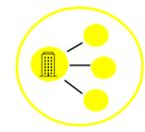
	2024
<b>3.3.3 Nombre de déclarations faites par l'employeur de procédés de travail susceptibles de provoquer des maladies professionnelles</b>	

### Définition :

**Nombre et dénomination des maladies professionnelles déclarées à la Sécurité sociale :** Sont considérées comme des maladies professionnelles, les maladies reconnues comme telles par décret et inscrites dans les tableaux annexés à l'article R. 461-3 du code de la sécurité sociale et, sous certaines conditions, celles dont l'origine professionnelle est établie à la suite d'une expertise individuelle.

Indiquer le nombre de demandes de reconnaissance de maladies professionnelles engagées au cours de l'année en précisant à chaque fois la dénomination de la maladie.

## Chapitre 3 – Conditions d’hygiène et de sécurité - Dépenses en matière de sécurité (en milliers d’euros)



	2021	2022	2023
<b>3.4.1 Effectif formé à la sécurité</b>	<b>2 188</b>	<b>3 438</b>	<b>3 735</b>
- Personnel Renault	1 277	1 635	2 517
- Personnel intérimaire	911	1 803	1 218
<b>3.4.2 Evolution budgétaire du programme de sécurité présent dans l'établissement</b>	1 396	441	342
<b>3.4.3 Taux de réalisation de ce programme de sécurité en %</b>	98	88	91

### **Définition :**

Indiquer les types de formations à la sécurité effectuées tout au long de l'année et le nombre de salariés qui ont suivi ces formations. En effet, l'employeur a l'obligation d'organiser une formation à la sécurité au bénéfice notamment des salariés qu'il embauche et de ceux qui changent de poste de travail ou de technique (C. trav., art. L. 4141-2). Ne sont pas concernées les formations à la sécurité dispensées aux intérimaires ou aux prestataires de services.

# CHAPITRE 04

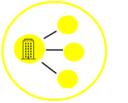
Autres conditions de travail



## 4.1.1 Nombre de salariés travaillant à temps partiel

	2021					2022					2023				
	Horaires < 50%	Horaires entre 50% et < 80%	Horaires entre 80% et +	Total	Total sur effectif inscrit.	Horaires < 50%	Horaires entre 50% et < 80%	Horaires entre 80% et +	Total	Total sur effectif inscrit.	Horaires < 50%	Horaires entre 50% et < 80%	Horaires entre 80% et +	Total	Total sur effectif inscrit.
<b>Hommes</b>	5	82	8	95	1,5%	4	55	12	71	1,5%	4	41	6	51	1,1%
	2	36	71	109	1,6%	2	33	57	92	1,6%	1	20	39	60	1,1%
	1	8	45	54	0,7%	1	7	41	49	0,7%	2	5	32	39	0,5%
<b>TOTAL</b>	8	126	124	258	1,1%	7	95	110	212	1,1%	7	66	77	150	0,8%
dont TPFC					1					1					0
<b>Femmes</b>	9	30	47	86	7,2%	6	26	26	58	6,6%	4	24	20	48	5,4%
	3	43	131	177	13,3%	2	33	116	151	13,7%	3	20	85	108	9,8%
	1	20	270	291	10,1%	2	17	238	257	9,6%	2	8	192	202	7,6%
<b>TOTAL</b>	13	93	448	554	9,4%	10	76	380	466	9,3%	9	52	297	358	7,1%
dont TPFC					1					1					0
<b>Ensemble</b>	21	219	572	812	2,8%	17	171	490	678	2,9%	16	118	374	508	2,2%
<b>Raisons médicales</b>						2021	2022	2023							
						217	182	178							

# Chapitre 4 – Autres conditions de travail - Organisation et contenu du travail



## 4.1.2 Effectif travaillant en équipe au 31 décembre

Hommes	2021			2022			2023		
	Fixes	Alter.	Total	Fixes	Alter.	Total	Fixes	Alter.	Total
1 équipe fixe de nuit	734		734	849		849	751		751
2 équipes atelier		6 016	6 016		4 109	4 109		4 054	4 054
3 équipes atelier		72	72		83	83		106	106
5 équipes service continu		74	74		492	492			432
<b>TOTAL</b>	<b>734</b>	<b>6 162</b>	<b>6 896</b>	<b>849</b>	<b>4 684</b>	<b>5 533</b>	<b>751</b>	<b>4 160</b>	<b>4 911</b>

Femmes	2021			2022			2023		
	Fixes	Alter.	Total	Fixes	Alter.	Total	Fixes	Alter.	Total
1 équipe fixe de nuit	33		33	75		75	77		77
2 équipes atelier		910	914		694	694		804	804
3 équipes atelier		9	9		13	13		18	18
5 équipes service continu		23	23		105	105		76	76
<b>TOTAL</b>	<b>33</b>	<b>942</b>	<b>979</b>	<b>75</b>	<b>812</b>	<b>887</b>	<b>77</b>	<b>898</b>	<b>975</b>

Ensemble	2021			2022			2023		
	Fixes	Alter.	Total	Fixes	Alter.	Total	Fixes	Alter.	Total
1 équipe fixe de nuit	767		767	924		924	828		828
2 équipes atelier		6 926	6 926		4 803	4 803		4 858	4 858
3 équipes atelier		81	81		96	96		124	124
5 équipes service continu		97	97		597	597		76	76
<b>TOTAL</b>	<b>767</b>	<b>7 104</b>	<b>7 871</b>	<b>924</b>	<b>5 496</b>	<b>6 420</b>	<b>828</b>	<b>5 058</b>	<b>5 886</b>

Effectif travaillant en équipe fin de semaine (vendredi/samedi/dimanche ou samedi/dimanche/lundi ou samedi/dimanche)

	2021			2022			2023		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
	295	22	317	276	20	296	230	8	238

## 4.1.2 Effectif travaillant en équipe au 31 décembre

Hommes	2021			2022			2023		
	Fixes	Alternantes	Total	Fixes	Alternantes	Total	Fixes	Alternantes	Total
1 équipe de nuit fixe	114	0	114	111	0	111	108	0	108
2 équipes atelier	0	923	923	0	936	936	0	904	904
3 équipes atelier	0	23	23	0	14	14	0	14	14
5 équipes service continu	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>114</b>	<b>946</b>	<b>1060</b>	<b>111</b>	<b>950</b>	<b>1061</b>	<b>108</b>	<b>918</b>	<b>1026</b>

Femmes	2021			2022			2023		
	Fixes	Alternantes	Total	Fixes	Alternantes	Total	Fixes	Alternantes	Total
1 équipe de nuit fixe	9	0	9	4	0	4	6	0	6
2 équipes atelier	0	199	199	1	233	234	1	259	260
3 équipes atelier	0	4	4	0	0	0	0	0	0
5 équipes service continu	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>203</b>	<b>212</b>	<b>5</b>	<b>233</b>	<b>238</b>	<b>7</b>	<b>259</b>	<b>266</b>

Ensemble	2021			2022			2023		
	Fixes	Alternantes	Total	Fixes	Alternantes	Total	Fixes	Alternantes	Total
1 équipe de nuit fixe	123	0	123	115	0	115	114	0	114
2 équipes atelier	0	1122	1122	1	1169	1170	1	1163	1164
3 équipes atelier	0	27	27	0	14	14	0	14	14
5 équipes service continu	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>123</b>	<b>1149</b>	<b>1272</b>	<b>116</b>	<b>1183</b>	<b>1299</b>	<b>115</b>	<b>1177</b>	<b>1292</b>

Effectif travaillant en équipe de fin de semaine (vendredi/samedi/dimanche ou samedi/dimanche/lundi ou samedi/dimanche)

	Hommes			Femmes			Ensemble		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
	37	29	40	2	3	5	39	32	45

\*Les données indiquées sont celles du Bilan Social 2023



## 4.2.2 Personnel utilisé à des tâches répétitives au sens de la définition du travail à la chaîne contenue dans le décret du 10 mai 1976

	2024
Hommes	
Femmes	
Total	

## 4.3.1 Nombre de personnes exposées de façon habituelle et régulière à plus de 85 dB à leur poste de travail

	2024
Hommes	
Femmes	
Total	

## 4.3.3 Nombre de travailleurs exposés à la chaleur au sens de la définition contenue dans le décret du 10 mai 1976

	2024
Hommes	
Femmes	
Total	

## 4.2.2 Personnel utilisé à des tâches répétitives au sens de la définition du travail à la chaîne contenue dans le décret du 10 mai 1976

	2021	2022	2023
Hommes	1077	1118	1150
Femmes	301	315	304
Total	1378	1433	1454

## 4.3.1 Nombre de personnes exposées de façon habituelle et régulière à plus de 85 dB à leur poste de travail

2021			2022			2023		
Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
1594	399	1993	1814	422	2236	1990	432	2422

## 4.3.2 Réalisation de cartes de son par atelier

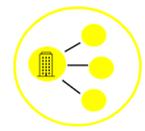
Cette cartographie est réalisée dans tous les établissements de Renault s.a.s périodiquement ou en cas de modification importante dans les ateliers.

## 4.3.3 Nombre de travailleurs exposés à la chaleur au sens de la définition contenue dans le décret du 10 mai 1976

2021			2022			2023		
Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
0	0	0	0	0	0	0	0	0

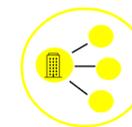
## 4.4 Expérience de transformation de l'organisation du travail améliorant son contenu

2021	2022	2023
0	0	0



## 4.5 Dépenses d'amélioration des conditions de travail

	2021	2022	2023
Evaluation budgétaire du programme d'amélioration des conditions de travail présenté dans l'établissement au sens de l'article L 4612-16 du Code du travail	1396	493	294
Taux de réalisation de ce programme en %	100	100	100



## 4.6.1 Nombre d'examens cliniques

	2021	2022	2023
Travailleurs soumis à surveillance individuelle renforcée	263	287	513
Travailleurs soumis à surveillance individuelle classique	1311	1405	907
<b>TOTAL</b>	<b>1574</b>	<b>1692</b>	<b>1420</b>

## 4.6.2 Nombre d'examens complémentaires

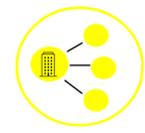
	2021	2022	2023
Travailleurs soumis à surveillance individuelle renforcée	296	438	897
Travailleurs soumis à surveillance individuelle classique	1248	2 093	2 889
<b>TOTAL</b>	<b>1 544</b>	<b>2 531</b>	<b>3 786</b>

## 4.6.3 Part du temps consacrée par le médecin du travail à l'analyse et à l'intervention en milieu du travail

	2021	2022	2023
	1/3	1/3	1/3
	1/3	1/3	1/3

## 4.6.4 Effectif du personnel médical dans l'établissement

	2021			2022			2023		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Médecins	1	1	2	1	1	2	1	1	2
Infirmiers/Infirmières	0	3	3	0	3	3	0	3	3
Secrétaires	0	0	0	0	1	1	0	2	2
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
<b>TOTAL ETP (Equivalent Temps Plein)</b>	<b>0,4</b>	<b>3,2</b>	<b>3,6</b>	<b>0,5</b>	<b>4,8</b>	<b>5,3</b>	<b>0,5</b>	<b>5</b>	<b>5,5</b>



## 4.7 Travailleurs inaptes

### 4.7.1 Nombre de salariés déclarés définitivement inaptes à leur emploi par le médecin du travail

	2021	2022	2023
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>5</b>

### 4.7.2 Nombre de salariés reclassés dans l'entreprise à la suite d'une inaptitude

	2021			2022			2023		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Définitif	8	5	13	10	8	18	7	11	18
Provisoire	101	18	119	74	35	109	61	32	93
<b>TOTAL</b>	<b>109</b>	<b>23</b>	<b>132</b>	<b>84</b>	<b>43</b>	<b>127</b>	<b>68</b>	<b>43</b>	<b>111</b>

#### **Définition :**

**Nombre de salariés reclassés dans l'entreprise à la suite d'une inaptitude :** Indiquer le nombre de salariés qui, à la suite d'une inaptitude reconnue par le médecin du travail, ont été reclassés sur un autre poste dans l'entreprise.

# CHAPITRE 05

Formation

# Chapitre 5 – Formation – Dépenses et Heures



## 5.1 Dépenses

### 5.1.1 Dépenses totales investies par Renault en formation continue

	2024
Pourcentage de la masse salariale	
Rémunération des stagiaires	
Frais pédagogiques	
Frais de structure	
Trésor et autres	
<b>TOTAL</b>	

## 5.2 Heures

### 5.2.1 Nombre d'heures totales de stage

	Hommes	Femmes	Total
CADRE			
NON CADRE			
<b>Total</b>			

### 5.2.2 Durée moyenne passée en formation par salarié formé et par CSP

	Hommes	Femmes	Total
CADRE			
NON CADRE			
<b>Total</b>			



## 5.2.3 Ventilation de l'ensemble des stagiaires par âge

Hommes	2021		2022		2023	
		%		%		%
Moins de 25 ans	1 216	1,2%	691	0,8%	447	0,5%
De 25 ans à 34 ans	18 598	17,6%	14 820	16,5%	8 370	10%
De 35 ans à 44 ans	39 263	37,2%	29 489	32,9%	19 643	23,5%
45 ans et plus	46 440	44,0%	44 677	49,8%	54 980	65,9%

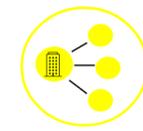
  

Femmes	2021		2022		2023	
		%		%		%
Moins de 25 ans	111	0,4%	130	0,5%	363	1,3%
De 25 ans à 34 ans	5 250	20,8%	4 720	19,4%	4 420	15,3%
De 35 ans à 44 ans	8 619	34,1%	7 346	30,3%	8 087	28,0%
45 ans et plus	11 313	44,7%	12 087	49,8%	18 048	55,5%

Ensemble	2021		2022		2023	
		%		%		%
Moins de 25 ans	1 327	1,0%	821	0,7%	810	0,7%
De 25 ans à 34 ans	23 848	18,2%	19 540	17,1%	12 790	11,4%
De 35 ans à 44 ans	47 882	36,6%	36 815	32,3%	27 730	24,7%
45 ans et plus	57 753	44,2%	56 764	49,8%	71 028	63,2%

# Chapitre 5 – Formation – Formation professionnelle continue



## 5.1 Formation professionnelle continue

### 5.1.1 Dépenses totales investies par Renault en formation continue

	2024
Pourcentage de la masse salariale	
<b>Montant consacré à la formation continue</b>	
Rémunération des stagiaires	
Frais pédagogiques	
Frais de structure	
Trésor public	
<b>TOTAL</b>	

## 5.2 Heures

### 5.2.1 Nombre d'heures de stage

	2024		
	Hommes	Femmes	Total
CADRE			
NON CADRE			
<b>Total</b>			

### 5.2.2 Durée moyenne passée en formation par salarié formé et par CSP

	2024		
	Hommes	Femmes	Total
CADRE			
NON CADRE			
<b>Total</b>			

### 5.2.3 Nombre de stagiaires (effectifs formés)

	2024					
	Hommes		Femmes		Total	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
CADRE						
NON CADRE						
<b>Total</b>						



## 5.3 Politique jeunes

	2024
5.3.1 Nombre de contrats d'apprentissage conclus dans l'année	

**Définition :**  
Indiquer le nombre de contrats d'apprentissage conclus dans l'année.  
Ne pas inclure les contrats de professionnalisation.

	2024
5.3.2 Nombre de contrats de stage conclus dans l'année (universités, écoles etc.)	

**Définition :**  
Le stagiaire s'entend d'une personne effectuant, dans le cadre d'un cursus scolaire ou universitaire, un stage supérieur à une semaine pratique pour lequel une convention de stage a été signée. Celle-ci est obligatoire et est conclue entre l'établissement d'enseignement, l'entreprise d'accueil et le stagiaire.

# CHAPITRE 06

Relations professionnelles et œuvres sociales



## 6.1.1 Nombre de réunions du CCSE/ CSEC et de ses commissions

	2021	2022	2023
<b>Nombre de réunions</b>	13 dont 7 sessions extraordinaires	19 dont 13 sessions extraordinaires	16 dont 6 sessions extraordinaires
<b>Nombre de réunions des commissions du CCSE</b>			
Commission économique	4	6	1
CCF / Observatoire central des Emplois et Compétences	1	0	1
CCSSCT	9	5	4
<b>Nombre de réunions du bureau du CCSE</b>			
	8	6	1
<b>Total des réunions avec les membres du CCSE</b>	35	36	23

### Définition :

Indiquer le nombre de réunions ordinaires ou extraordinaires présidées par l'employeur dans l'année avec :

le comité social et économique ;

le cas échéant, les représentants de proximité ;

les réunions de négociations avec les délégués syndicaux.

A défaut de précisions, il ne semble pas qu'il faille indiquer le nombre d'heures passées en réunion.

Les réunions internes du CSE, hors présence de l'employeur n'ont pas à être indiquées.

## 6.1.2 Date de signature et objet des accords signés pendant l'année considérée

	2024
Nombre d'accords signés au niveau du groupe Renault et entreprise	
Nombre d'accords signés au niveau des établissements	

### Définition :

Indiquer la date, les syndicats signataires et l'objet (durée du travail, participation, intéressement...) des accords collectifs conclus pendant l'année.

Les accords d'entreprise conclus avec le CSE ou avec des salariés mandatés doivent aussi figurer dans cet indicateur.

# Chapitre 6 – Relations professionnelles et œuvres sociales - Représentants du personnel



## 6.1.1 Participation aux élections (par collège en %)

	CSE 2024
1 <sup>er</sup> collège	
2 <sup>ème</sup> collège	
3 <sup>ème</sup> collège	

### **Définition :**

Indiquer en pourcentage la participation électorale aux élections professionnelles dans chaque collège en distinguant les élections des titulaires au CSE et des suppléants au CSE.

## 6.1.2 Volume global des crédits d'heures utilisées pendant l'année considérée

	2024
CSE	
Représentants de proximité	
Commissions spécialisées	
DS	

### **Définition :**

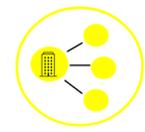
Indiquer la somme de toutes les heures utilisées par les représentants du personnel dès lors qu'ils en bénéficient. Différencier le volume des heures selon le type de mandat exercé. Il faut bien renseigner les heures réellement utilisées pendant l'année et non pas les heures théoriques.

## 6.1.3 Nombre de réunions avec les représentants du personnel pendant l'année considérée

	2024
CSE	
CSSCT	
Commissions de proximité	

### **Définition :**

Indiquer le nombre de réunions ordinaires ou extraordinaires présidées par l'employeur dans l'année avec :  
le comité social et économique ;  
le cas échéant, les représentants de proximité ;  
les réunions de négociations avec les délégués syndicaux.



## 6.1.4 Dates de signature et objets des accords signés dans l'entreprise pendant l'année considérée

	2024
Nombre d'accords signés au niveau du Groupe Renault	
Nombre d'accords signés au niveau de l'entreprise	
Nombre d'accords signés au niveau de l'établissement	

### **Définition :**

Indiquer la date, les syndicats signataires et l'objet (durée du travail, participation, intéressement...) des accords collectifs conclus pendant l'année.

Les accords d'entreprise conclus avec le CSE ou avec des salariés mandatés doivent aussi figurer dans cet indicateur.



## 6.2.1 Nombre d'heures consacrées aux différentes formes de réunions du personnel

2024

### **Définition :**

Il faut entendre par « réunion du personnel », les réunions régulières d'information des salariés concernant les relations et les conditions de travail organisées par la direction. Indiquer le nombre d'heures consacrées à ces réunions.

Il est possible également d'indiquer le thème des réunions avec les salariés qui peut être plus pertinent que le nombre d'heures.

## 6.2.2 Procédure d'accueil

### **Définition :**

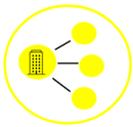
Donner les différents éléments du parcours d'intégration des nouveaux collaborateurs dans l'entreprise. (*exemple: remise d'un livret d'accueil, tutorat, visite du site organisée par la direction des ressources humaines*).

Distinguer au besoin, dans l'hypothèse de parcours différents en fonction du poste occupé.

## 6.2.3 Procédures d'informations ascendantes ou descendantes et niveaux

### **Définition :**

Indiquer dans cette procédure ce qui est mis en place au niveau de l'entreprise pour que l'information circule de manière ascendante ou descendante.



**6.2.4 Système d'entretien individuel**

	2024	
	Objectif	Réalisation
Non-Cadre		
Cadre		

**Définition :**

Lister les types d'entretiens individuels existants dans l'entreprise et présenter les caractéristiques de chacun et notamment leur périodicité :  
entretien annuel : caractéristiques de cet entretien, critères sur lesquels les salariés sont évalués... ;  
entretien professionnel : l'employeur doit faire bénéficier tous les 2 ans d'un entretien professionnel distinct de l'entretien d'évaluation ;  
entretien de début et de fin de mandat : cet entretien est facultatif en début de mandat. Il est obligatoire à la fin du mandat pour les salariés disposant d'heures de délégation représentant sur l'année au moins 30 % de leur durée du travail. Dans les entreprises de plus de 2 000 salariés, l'entretien est généralisé à l'ensemble des salariés titulaires d'un mandat de représentation du personnel ou d'un mandat syndical ;  
entretien sur la charge de travail avec les salariés en forfait jours pour les entreprises soumises à cette obligation.  
Il n'est pas mentionné d'obligation d'indiquer le nombre de salariés ayant eu ces entretiens.



**6.3 Procédures pendant l'année considérée**

	2024
6.3.1 Nombre de recours à des modes de solution non judiciaires engagés	
6.3.2 Nombre d'instances judiciaires engagées dans l'année où l'entreprise est en cause	
6.3.3 Nombre de mises en demeure et de procès-verbaux de l'inspecteur du travail	

**Définition :**

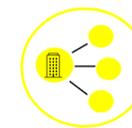
**Concernant le nombre de recours à des modes de solution non juridictionnels engagés dans l'année :** On entend ici tout mode de règlement de différends sans avoir recours au juge. On peut penser à des dispositifs de médiation, d'arbitrage par l'inspection du travail, de transaction. L'article [R. 2312-9](#) du code du travail impose de mentionner la nature du différend et le cas échéant, la solution y ayant mis fin.

**Concernant le nombre d'instances judiciaires engagées dans l'année où l'entreprise est en cause :** Indiquer ici le nombre de différends portant uniquement sur le droit du travail qui concernent l'entreprise. Ces litiges peuvent concerner les relations individuelles (saisine des prud'hommes, appel, pourvoi en cassation...) ou les relations collectives (référé, saisine du tribunal judiciaire...).

**Concernant le nombre de mises en demeure et nombre de procès-verbaux de l'inspection du travail :** Indiquer le nombre de procès-verbaux et de mises en demeure dressés par l'inspecteur du travail contre l'entreprise au cours de l'année.

# Chapitre 6 – Relations professionnelles et œuvres sociales

## Œuvres sociales et charges sociales



### 6.4 Œuvres sociales de l'entreprise

Œuvres sociales	LOGEMENT PEEC	TRANSPORT	RESTAURATION	LOISIRS	VACANCES	AUTRES CHARGES SOCIALES	TOTAL
6.4.1 Répartition des dépenses de l'entreprise en 2024							
6.4.2 Répartition des financements de l'entreprise (organismes affiliés et œuvres sociales)							

#### **Définition :**

**Contributions au financement, le cas échéant, du comité social et économique et des comités d'établissement :** Indiquer en euros le montant de la contribution aux activités sociales et culturelles du comité social et économique versée par l'entreprise.

**Autres dépenses directement supportées par l'entreprise:** Lister les œuvres sociales auxquelles participe l'employeur pour le compte des salariés sans passer par le CSE. Par exemple, le logement, le transport, la restauration, les vacances et les vêtements de travail.

**Coût pour l'entreprise des prestations complémentaires (maladie, décès) :** Versements directs ou par l'intermédiaire d'assurance. Indiquer le coût pour l'employeur et pour les salariés de la protection sociale complémentaire (mutuelle, assurance décès). Ce coût se situe dans le rapport de gestion transmis par l'assureur à l'employeur dans les 2 mois après l'approbation des comptes et au plus tard le 31 août.

**Coût pour l'entreprise des prestations complémentaires vieillesse:** Indiquer le coût pour l'entreprise des prestations complémentaires vieillesse en faisant la somme des cotisations patronales. On entend par prestations vieillesse les régimes de retraite supplémentaires mis en place par l'entreprise ou de garanties dépendance. Ce coût se situe dans le rapport de gestion transmis par l'assureur à l'employeur dans les 2 mois suivant l'approbation des comptes et au plus tard le 31 août.