

**ACCORD DU 16 MAI 2012 EN FAVEUR DE L'EGALITE
PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
ET LA MIXITE DANS L'ENTREPRISE .**

ENTRE :

RENAULT s.a.s

Représentée par Mme Marie-Françoise DAMESIN


Directeur des Ressources Humaines Groupe

d'une part,

ET :

Les organisations syndicales ci-dessous :

C.F.D.T.



représentée par M. Fred DIJOUX

C.G.T.

représentée par M. Fabien GACHE

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



représentée par M. Dominique CHAUVIN

F.O.



représentée par M. Laurent SMOLNIK

d'autre part,

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :

SOMMAIRE

PREAMBULE	4
Article 1 - Durée et champ d'application de l'accord	5
Article 2 – Définitions et enjeux	5
Article 3 - Recrutement et système éducatif	5
1. Relations Ecoles et politique Jeunes	5
1.1. <i>Communication</i>	6
1.2. <i>Actions</i>	6
2. Recrutement.....	7
Article 4. Evolution du parcours professionnel	8
1. Evolution professionnelle.....	8
2. Mentorat.....	10
3. Entretiens diversité.....	10
Article 5 – Formation	11
1. Prise en compte des contraintes familiales.....	11
2. Accès prioritaire à la formation pendant et au retour de congés de longue durée	12
Article 6 – Rémunération	13
1. Salaire d'embauche et évolution salariale individuelle	13
2. Evolution de la rémunération des salariés pendant et/ou au retour de leur congé maternité ou adoption.....	13
Article 7 – Conditions de travail	14
1. Environnement de travail.....	14
2. Règles de bonne conduite.....	14
3. Planification et organisation des réunions	15
4. Télétravail	16
5. Entretien annuel et entretiens spécifiques	16
6. Les déplacements	17
Article 8 - Conciliation vie privée et vie professionnelle	17
1. Parentalité.....	18
2. Solidarité familiale	19
3. Harmonisation des congés pour évènements familiaux pour les salariés mariés et ayant conclu un PACS	20
4. Mise à disposition d'informations pratiques sous Déclic	21
Article 9 - Formation et sensibilisation des acteurs	21
1. Le management	21
2. Sensibilisation de la fonction Ressources Humaines.....	22
3. Actions de communication.....	22
3.1. <i>Communication Interne</i>	22

3.2. Communication externe	23
Article 10 – Commissions locales égalité professionnelle et mixité	23
Article 11 – Observatoire central de l'égalité professionnelle et de la mixité....	23
Article 12 – Dispositions générales	24
ANNEXE 1	25
ANNEXE 2.....	27

11
De
FD
11

PREAMBULE

La Direction et les organisations syndicales signataires du présent accord considèrent que l'égalité entre les femmes et les hommes représente un enjeu stratégique pour l'entreprise.

Le plan « Together Drive the change » nécessite la motivation de chaque personne.

Manager les compétences et le développement des salariés implique de promouvoir la diversité, et notamment la diversité entre les femmes et les hommes.

Intervenant lors du Women's Forum 2011, le Président Carlos Ghosn a rappelé que « La diversité est un différenciant significatif [et qu'elle] est ainsi un excellent moyen de recruter et de promouvoir les leaders les plus talentueux et ambitieux de la nouvelle génération. ».

Manager la performance et soutenir la motivation implique notamment d'agir sur l'environnement de travail.

Ces enjeux nécessitent une véritable mobilisation de l'ensemble des acteurs de RENAULT qui doivent convaincre les femmes et les hommes que l'entreprise peut leur offrir une vie professionnelle épanouissante, y compris pour eux-mêmes, dans la recherche constante d'une meilleure articulation entre la vie privée et familiale et la vie professionnelle de chacun.

Le présent accord entend ainsi contribuer aux efforts déjà engagés en faveur de la mixité, notamment en 2004 par la signature du dernier accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il traduit le souhait de conserver une dynamique engagée de longue date en faveur de l'égalité de traitement et de s'engager résolument sur la voie de la mixité.

L'entreprise, confrontée à un déséquilibre structurel entre les femmes et les hommes, n'échappe pas à certaines représentations socioculturelles, qui perdurent malgré l'évolution des mentalités.

Ce constat a amené les signataires du présent accord à élaborer un plan d'action destiné à promouvoir l'égalité et la mixité dans l'entreprise par la fixation d'objectifs de progrès, appuyés par des indicateurs et des actions permettant de les atteindre.

Cet accord triennal apporte également certaines innovations permettant de renforcer la conciliation entre la vie familiale et la vie privée, facteur déterminant d'un bon équilibre pour l'ensemble des salariés de RENAULT.

FD
DC
L

Article 1 - Durée et champ d'application de l'accord

Le présent accord est mis en place pour une durée déterminée à dater de sa signature et pour une période de 3 ans.

Il s'applique à tous les établissements et tous les salariés de RENAULT s.a.s, quelque soit leur statut (APR, ETAM, ETAM au forfait et ingénieurs et cadres).

Les dispositions de l'accord Renault relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle du 17 février 2004 relatives aux domaines concernés par le présent accord, non reprises dans le présent accord, sont maintenues sous réserve d'évolution des dispositions législatives et réglementaires ou conventionnelles. Les dispositions maintenues sont reprises dans l'annexe 1 jointe au présent accord.

Article 2 – Définitions et enjeux

Appliquée à l'entreprise, la mixité renvoie aux communautés de travail composées de personnes des deux sexes.

L'égalité professionnelle désigne quant à elle l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en termes d'accès à l'emploi, à la formation, à la mobilité, à la promotion et à l'évolution professionnelle ainsi qu'à l'égalité salariale.

La diversité, enfin, révèle la présence, mais aussi la valorisation, de populations différentes. Elle désigne ainsi la variété des profils humains qui coexistent en son sein et qui en font la richesse.

Enjeu stratégique pour RENAULT, la diversité constitue un avantage compétitif décisif pour l'entreprise, mais aussi un levier d'attractivité.

Convaincues que la mixité et la diversité constituent l'un des vecteurs de prévention des discriminations, les parties signataires s'engagent à poursuivre leurs efforts afin de promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de l'entreprise.

Les engagements pris par RENAULT, notamment depuis la signature de la charte diversité, sont poursuivis par l'entreprise dans tous les domaines, et notamment sur les thématiques faisant l'objet du présent accord.

Article 3 - Recrutement et système éducatif

1. Relations Ecoles et politique Jeunes

L'entreprise a entamé de longue date une politique de coopération avec le système éducatif. Les jeunes, vivier de demain, constituent en effet une cible privilégiée.

Dans ce contexte, les signataires encouragent toute initiative ayant pour objet, dès la scolarité, de remédier à la méconnaissance des métiers de l'industrie, de restaurer leur image et de susciter leur attractivité.

Ces objectifs s'organisent donc autour de deux axes principaux de travail :

- Communication ;
- Actions de terrain.

1.1. Communication

Parce que ce 1^{er} axe est incontournable, RENAULT va renforcer sa communication en direction des écoles et associations partenaires de l'entreprise, ciblées sur la place des femmes dans l'industrie automobile.

La politique « Jeunes » mise en place au sein de RENAULT s'articule ainsi autour de plusieurs leviers, et notamment :

- La participation à des interventions et manifestations extérieures de l'entreprise, qui sont autant d'occasion de rappeler avec force la place des jeunes femmes et des jeunes hommes dans l'industrie ;
- La sensibilisation des femmes et des jeunes filles aux métiers de la métallurgie, notamment en participant à l'action locale Industri'elles auprès de diverses écoles et en appui de l'UIMM locale, comme à Sandouville ;
- L'organisation de rencontres sur le terrain avec l'appui des marraines de RENAULT, salariées de l'entreprise, qui en sont les ambassadrices dans le cadre du partenariat « Elles bougent ».

RENAULT souhaite par ailleurs mettre en place des tables rondes avec les écoles partenaires de l'entreprise, ciblées sur la place des femmes dans l'industrie automobile et dans un univers technique. En présence d'un membre de l'équipe de recrutement, des salariées de RENAULT, de tout horizon et de tout statut, pourront ainsi échanger avec des étudiantes sur leur parcours au sein de l'entreprise et répondre à leur questionnement.

1.2. Actions

Le déploiement d'actions en direction du milieu éducatif poursuit l'objectif de renforcer l'attractivité de l'entreprise, mais aussi de développer l'appétence des jeunes pour les divers métiers qu'elle représente.

RENAULT a ainsi construit sa politique de coopération autour de divers accords fondateurs et notamment :

- L'accord d'Insertion avec le Ministère de l'Emploi, depuis 1992 ;
- La Charte de la diversité en entreprise et la déclaration relative aux droits sociaux fondamentaux en 2004 ;
- La Charte d'engagement des entreprises pour l'égalité des chances dans l'éducation avec le Ministère de l'Education Nationale fin 2006.

Convaincue que le développement de partenariats avec des écoles et organismes divers permet d'identifier au plus tôt les jeunes talents, l'entreprise va poursuivre et renforcer les initiatives suivantes :

- Ouverture à l'accueil de jeunes hommes et de jeunes femmes de classe de 3^{ème} en stage de découverte, initié au niveau local par les établissements de RENAULT ;
- Partenariat avec l'Ecole Nationale Supérieure de Génie industriel, fréquentée par des étudiants des deux sexes ;
- Participation au financement de l'association "Elles bougent" : cofinancée via la taxe d'apprentissage et la Direction de la Responsabilité Sociale de

l'entreprise (RSE) en 2010 et 2011. Cette association a pour objectif de promouvoir les métiers scientifiques auprès des jeunes femmes et ainsi en attirer davantage vers des professions traditionnellement occupées par des hommes. L'entreprise va renouveler cette démarche visant à aider les jeunes filles dans leurs choix d'orientation mais également à sensibiliser les parents et les enseignants aux possibilités de carrières dans les secteurs encore trop peu féminisés, dont le milieu automobile. Ce financement sera directement assuré par la Direction de la RSE,

- Contribution au dispositif « Course en Cours », qui fait découvrir aux jeunes élèves de collèges et de lycées, représentés à parité, les métiers de la conception ;
- Poursuite du partenariat avec la fondation « Un Avenir Ensemble » qui accompagne dans la durée (du 2nd cycle à l'insertion professionnelle) de jeunes élèves méritant(e)s via un système de parrainage assuré par des salarié(e)s de l'entreprise.

RENAULT souhaite également renforcer la mixité des apprenti(e)s et stagiaires de l'entreprise.

Parce que les jeunes ont leur place dans l'entreprise, RENAULT a d'ores et déjà atteint la part de 25% de jeunes femmes stagiaires et de 27% d'apprenties, chiffre en constante progression, et entend poursuivre ses efforts en la matière.

RENAULT veille à ce que le pourcentage de stagiaires et d'apprentis de personne d'un même sexe reflète celui de leur représentation dans le cursus scolaire.

Indicateurs :

- Rapport femmes / hommes parmi les apprentis
- Rapport femmes / hommes parmi les stagiaires
- Nombre de table(s) ronde(s) sur la place des femmes en entreprise

Objectifs :

- Veiller à une représentation équilibrée hommes et femmes entre la part des stagiaires et apprentis et leur part dans le cursus scolaire
- Au moins une table ronde par an

2. Recrutement

Le processus de recrutement s'appuie sur une Charte du recrutement adoptée par RENAULT depuis 2005 et qui vise à attirer et mobiliser les meilleurs talents.

Le recrutement est réalisé en fonction des perspectives d'évolution de l'entreprise, dans la droite ligne de la politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences mise en œuvre au sein de RENAULT.

Les candidat(e)s sont recruté(e)s en fonction de leurs talents et de leurs compétences, au regard de divers critères indépendants de toute considération tenant, notamment, à leur sexe. RENAULT veille ainsi à ce qu'aucun stéréotype ne soit véhiculé par les offres d'emploi, y compris s'agissant des offres de stage et d'apprentissage.

AD
JC
FD
hd

Les équipes, mixtes, de recrutement, interviennent de plus en plus sur des forums de recrutement, tel que le forum annuel « Top Women ».

Des salariées de RENAULT assistent à ce titre l'équipe de recrutement afin de partager leur expérience et de lever certaines représentations faussées de leur activité.

L'image employeur de RENAULT doit être attractive. C'est pourquoi l'entreprise envisage de refondre sa Charte Employeur, en cohérence avec la nouvelle identité de RENAULT et en phase avec les valeurs qu'elle souhaite valoriser à l'externe.

Signataire depuis le 1^{er} octobre 2011 de la Charte « Les Elles de l'Auto », RENAULT a fait siens les engagements qu'elle contient et qui impliquent notamment de :

- rechercher des candidatures féminines pour chaque recrutement,
- féminiser les équipes à tendance plus masculine,
- fixer une ambition de féminisation adaptée au métier concerné.

L'entreprise veille à ce que le pourcentage d'embauches de personne d'un même sexe reflète celui des candidatures reçues.

Un indicateur de suivi permettra de suivre l'évolution du ratio entre la part de candidatures femmes/ hommes reçues et la part de recrutement féminin et masculin réalisée, par statut (APR, ETAM, ingénieurs et cadres).

L'entreprise, consciente que certains métiers ou filières souffrent encore de certains préjugés et/ou du manque d'appétence des femmes pour certaines filières, prend par ailleurs l'engagement de poursuivre ses efforts de féminisation et d'atteindre, sur la période d'application du présent accord, un volume de recrutement de :

- 30% de femmes sur les profils techniques et d'ingénieurs,
- 50% de femmes sur les profils commerciaux.

Cette dynamique doit concerner l'ensemble des métiers qui composent l'entreprise, quelque soit le poste, le statut ou encore le niveau de responsabilités exercées.

Indicateurs :

- Rapport femmes/hommes entre le nombre de candidatures reçues et le nombre de recrutements hommes/ femmes réalisés
- Effectifs féminin / masculin dans les profils techniques
- Effectifs féminin / masculin dans les profils commerciaux

Objectifs :

- Respecter le ratio candidatures reçues/ recrutement hommes/ femmes
- Atteindre la cible de 30% de femmes sur le volume d'ingénieurs et de profils techniques recrutés
- Atteindre la cible de 50% de femmes sur le volume de profils commerciaux recrutés

Article 4. Evolution du parcours professionnel

1. Evolution professionnelle

Le plan « Together Drive The Change », adopté en soutien du nouveau plan stratégique de RENAULT, a notamment pour objectif le management des compétences. Cet objectif a nécessairement pour corollaire le développement des salariés et de leur employabilité.

Ceci implique de poursuivre le déploiement de la gestion dynamique des compétences engagée depuis la signature de l'accord GPEC du 4 février 2011.

L'évolution professionnelle des salarié(e)s de RENAULT, l'accès à des postes de management et/ou de responsabilités et, plus largement, chaque forme de promotion, doivent être exclusifs de toute considération tenant au sexe de l'intéressé(e).

Les critères de sélection sont nécessairement fondés sur des critères objectifs et ont pour objet de rétablir un déséquilibre encore trop marqué de la structure professionnelle et hiérarchique.

Parce que l'évolution des mentalités et des pratiques en découlant demeure un levier indispensable et incontournable, l'entreprise prend l'engagement de promouvoir la réussite professionnelle des femmes comme des hommes.

L'entreprise s'engage ainsi à veiller à la mixité des instances collectives de décision, et notamment des Comités de carrière.

Conscient que les salarié(e)s de l'entreprise peuvent rencontrer – ou craindre de rencontrer - un plafond de verre au cours de leur carrière, RENAULT prend le quadruple engagement :

- d'assurer un suivi genré de la durée entre 2 promotions ;
- d'assurer un suivi genré d'accès à un poste à responsabilité (poste A) et/ou de management ;
- d'appliquer un système de nomination à 3 candidats pour un poste de cadre supérieur et/ou un poste à responsabilité (postes A), dont une femme ;
- de sensibiliser l'intégralité du management, et notamment le Manufacturing, aux enjeux de la mixité, aux outils permettant de la piloter ainsi qu'aux bonnes pratiques de management d'une équipe mixte.

Indicateurs :

- Répartition femmes/ hommes par statut et position de la durée moyenne entre 2 promotions
- Répartition femmes/ hommes aux postes A
- Répartition femmes / hommes en liste P1
- Répartition femmes / hommes aux postes de managers
- Répartition femmes/ hommes aux postes de CU et de CA
- Nombre de Directeurs sensibilisés à la mixité

Objectifs :

- 14,3% de femmes dans les postes A
- 100% des postes A ayant une femme dans leur 3 cases
- 50 femmes en liste P1 (soit une progression de 25%)
- 100% des Directeurs sensibilisés

L'entreprise prend par ailleurs l'engagement de promouvoir l'accès des femmes sur les postes B sur la durée du présent accord, en lien avec le KPI¹ Diversité « genre » initié au niveau de l'entreprise (objectif : 15% de femmes titulaires de postes A et B). Dès qu'il sera possible, un suivi de l'évolution du taux d'accès des femmes aux postes B sera proposé aux signataires du présent accord.

¹ Key Performance Indicator (Indicateur de Performance Clé)

2. Mentorat et tutorat

Le mentorat et le tutorat désignent une relation interpersonnelle de soutien, d'échanges et d'apprentissage, dans laquelle une personne d'expérience, le mentor ou tuteur, transmet ses connaissances et son expertise afin de favoriser le développement professionnel d'une personne moins expérimentée.

L'objectif est de l'aider à développer son potentiel afin qu'elle puisse à son tour exercer les responsabilités auxquelles elle est appelée.

Dans le cadre du plan « Atouts Femmes », appelé aussi le Women@Renault, il est convenu de déployer à court terme, au cours d'une phase pilote, un dispositif de mentorat.

Ce dispositif innovant a pour objectif de soutenir le développement professionnel des femmes dans les différentes phases de leur carrière en les aidant à clarifier leurs objectifs professionnels et en les accompagnant dans leurs choix afin, à terme, qu'elles accèdent à des postes à responsabilités.

Le mentor, qui peut aussi bien être un homme qu'une femme, prend dans ce cadre l'engagement d'écouter, de conseiller, mais aussi de partager avec transparence son expérience et d'encourager la prise de décision.

Basée sur la confiance, l'ouverture d'esprit, mais aussi la confidentialité, cette initiative doit permettre aux femmes de l'entreprise non seulement de réaliser leur potentiel mais aussi de les encourager à l'utiliser.

Une phase pilote sera, dans un 1^{er} temps, mise en œuvre sur une population restreinte. Un bilan d'étape sera réalisé à l'issue d'une période d'un an.

Le mentorat vient ainsi compléter les dispositifs de tutorat déjà mis en œuvre dans le cadre des accords sur la dynamique des parcours tout au long de la vie professionnelle et sur la GPEC.

Ces dispositifs, centrés sur la transmission des savoirs et des savoirs faire entre les salarié(e)s de différentes générations, permettent de favoriser tout à la fois l'intégration et la transmission de connaissances.

Indicateurs :

- Répartition femmes/ hommes des mentors
- Nombre de binômes mentor-« mentee » mis en place à l'issue de la phase pilote.

3. Entretiens diversité

Dans l'objectif de promouvoir l'évolution professionnelle des femmes de l'entreprise, il est convenu de mettre en place à titre exploratoire des entretiens dits « diversité » au niveau de chacun des métiers, en direction des salariées identifiées selon l'un des 3 critères suivants :

- Passage en liste P ou P1,
- Recrutement en cours de carrière
- Profil international.

★
FC
FD
H

Ces entretiens, qui s'articulent autour d'échanges dédiés à la prise en compte de la diversité, viennent enrichir le profil de la salariée et alimentent les réflexions menées lors des Comités de carrière, et notamment le pourvoi des postes A ou B (système des 3 cases).

Ce dispositif, mené à titre expérimental sur un panel dans un 1^{er} temps restreint de femmes de l'entreprise, est guidé par le souhait d'améliorer la capacité de RENAULT à détecter, encourager et reconnaître les talents.

Au cours de ces entretiens, les femmes pourront librement aborder des thématiques tenant à leur carrière, leur souhait d'évolution professionnelle mais également la conciliation de leur vie professionnelle avec leur vie personnelle.

Cette phase pilote fera l'objet d'un bilan, qui sera l'occasion d'examiner son élargissement à d'autres populations.

Indicateur :

- Nombre d'entretiens diversité réalisés par grande direction.

Article 5 – Formation

L'accès à la formation est un élément indispensable pour assurer une égalité des chances dans le développement de la carrière de chaque collaborateur, quel que soit son sexe.

L'entreprise entend, à cet égard, veiller au maintien de l'accès à la formation pour tous, en prenant en compte les contraintes familiales et les absences liées, notamment, à la parentalité.

1. Prise en compte des contraintes familiales

Les actions de formation devront tenir compte, dans la mesure du possible, des contraintes liées à la situation des salarié(e)s, et particulièrement celle des salarié(e)s ayant des contraintes familiales et/ou des salarié(e)s exerçant leur activité à temps partiel, surtout lorsque ces contraintes sont renforcées par un éloignement entre leur domicile et leur lieu habituel de travail.

Une attention particulière doit ainsi être portée à ceux des salarié(e)s en situation de famille monoparentale.

RENAULT privilégiera, chaque fois que cela sera possible, les formations à distance sur poste de travail ou les formations mixtes.

L'entreprise s'engage par ailleurs à adapter, dans la mesure de ses possibilités, le planning des sessions de formation aux contraintes de disponibilité (notamment salariés à temps partiel) et d'éloignement des salarié(e)s.

La Direction prendra à ce titre les dispositions nécessaires pour informer au plus tôt les salarié(e)s qui doivent suivre une formation en dehors de leur lieu habituel de travail des périodes et lieux dans lesquels elle sera dispensée. Les convocations seront ainsi adressées en respectant un délai de prévenance de 3 semaines minimum.

Pour les familles monoparentales, RENAULT s'engage par ailleurs à prendre en charge les frais de garde d'enfants de moins de 12 ans de manière individuelle, si les contraintes particulières du salarié s'avèrent être un frein à l'accès à la formation.

Tel est le cas lorsque la formation, demandée par la hiérarchie, se déroule en partie en dehors des horaires habituels de travail ou si elle nécessite un déplacement avec hébergement en dehors du domicile du collaborateur.

Cette prise en charge, conditionnée par la production des justificatifs listés dans l'annexe 2 du présent accord, sera limitée à 70 Euro par jour et par salarié.

Dans les conditions des dispositions des articles L. 7233-7 et D. 7233-8 du code du travail tels qu'applicables à la signature du présent accord, lesdites aides financières seront exonérées de charges sociales. En tout état de cause, l'intégralité des aides dont bénéficie le salarié ne pourra dépasser, quelle que soit leur forme, le plafond de la limite d'exonération fixé par l'article D. 7233-8 du code du travail.

Indicateur :

- Nombre de salarié(e)s ayant bénéficié de cette prise en charge

2. Accès prioritaire à la formation pendant et au retour de congés de longue durée

Chaque salarié(e) de retour d'une absence de longue durée a un accès prioritaire à la formation.

Un entretien peut ainsi être organisé à la demande du salarié à son retour dans l'entreprise. Il sera l'occasion d'évoquer l'orientation professionnelle du salarié, de déterminer ses besoins formatifs et de lui proposer, le cas échéant, un bilan de compétences.

Il sera proposé, par priorité, aux absences de courte durée (congé maternité ou d'adoption) des actions d'adaptation au poste, réalisées pendant le temps de travail.

Les absences de longue durée induiront une réflexion commune sur un parcours de formation plus complet permettant tout à la fois le retour sur le poste dans de bonnes conditions et, le cas échéant, une préparation à un nouveau poste.

Il est convenu que le droit à la formation puisse également être exercé pendant le congé de longue durée de l'intéressé(e).

Ainsi, afin d'anticiper sur son retour, le ou la salarié(e) pourra demander la réalisation d'une ou plusieurs actions de formation.

Ces formations, soumises à validation préalable de la hiérarchie, devront s'inscrire dans le cadre de l'offre de formation de RENAULT.

Elles devront par ailleurs être nécessaires à la reprise du poste précédemment occupé ou d'un poste équivalent, ou encore permettre au salarié de prendre dans les meilleures conditions un nouveau poste, issu notamment d'une mobilité.

Si les conditions susmentionnées sont réunies, RENAULT s'engage à accepter la suspension du congé de longue durée (ici visés le congé parental d'éducation et le congé sabbatique ou sans solde), afin que l'intéressé(e) puisse mobiliser ses droits à formation, capitalisés dans le Compte Epargne Formation.

Indicateur :

- Nombre de congés longue durée et nombre d'actions de formation organisées pendant le congé.

Article 6 – Rémunération

Renault s'engage, pendant la durée de l'accord, à présenter aux signataires de l'accord une analyse des populations (par statut) par site où les échantillons sont suffisamment représentatifs, dans la perspective d'une réflexion future par niveau de responsabilité.

1. Salaire d'embauche et évolution salariale individuelle

A l'embauche

Le salaire d'embauche tient compte de la qualification, de l'expérience, des compétences et du niveau de contribution ou de responsabilités de la personne embauchée.

RENAULT garantit à cet effet l'égalité des salaires à l'embauche entre les femmes et les hommes à qualification, expérience, compétences et niveau de contribution ou de responsabilités équivalents.

Après l'embauche

Les décisions d'augmentation individuelle des salaires sont prises ensuite dans le cadre du plan d'augmentation salariale défini chaque année.

A cette occasion, la Direction rappelle aux responsables hiérarchiques et aux gestionnaires de carrière leur obligation de vigilance sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes de RENAULT.

2. Evolution de la rémunération des salariés pendant et/ou au retour de leur congé maternité ou adoption

Afin de contribuer à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, des dispositions sont prises afin que les salarié(e)s dont le contrat de travail est ou a été suspendu au titre d'un congé maternité ou d'adoption bénéficient des mêmes mesures d'évolution de la rémunération que les autres salariés de l'entreprise.

Les évolutions de rémunération applicables aux salarié(e)s de l'entreprise ne peuvent donc être réduites, différées ou supprimées en raison de la prise par une ou un salarié(e) de l'un de ces congés.

Mesures collectives

Ainsi, lorsqu'un(e) salarié(e) en cours de congé maternité ou adoption, est compris(e) dans le champ d'application d'une mesure collective d'augmentation des rémunérations, cette mesure s'applique à elle ou lui à la même échéance et dans les mêmes conditions qu'aux autres salarié(e)s visés par la mesure considérée.

Mesures individuelles

Par ailleurs, le(a) salarié(e) ayant été en congé maternité ou adoption pendant la période de référence du plan annuel d'augmentation salariale individuelle considéré bénéficie d'une garantie d'évolution de salaire en ligne avec son évolution passée et le budget des augmentations individuelles du plan de l'année en cours.

AA
DC
FD

hd

En conséquence, dans le cadre d'un budget spécifique, l'augmentation individuelle retenue pour le(a) salarié(e) concerné(e) sera le plus favorable des deux montants suivants :

- soit la moyenne des augmentations individuelles qu'il ou elle a perçues au titre des trois derniers plans annuels d'augmentation salariale individuelle, pondérée du budget du plan d'augmentation salariale individuelle de l'année en cours ;
- soit le budget du plan d'augmentation salariale individuelle de l'année en cours pour sa catégorie.

Chaque manager a l'opportunité, s'il le souhaite, de compléter ce montant sur son propre budget.

Indicateurs :

- A l'issue du plan annuel d'augmentation salariale individuelle, comparaison entre l'augmentation individuelle moyenne de salaire des hommes et l'augmentation de salaire individuelle moyenne des femmes, pour chaque catégorie de personnel
- A l'issue du plan annuel d'augmentation salariale individuelle, comparaison entre l'augmentation individuelle moyenne des femmes et des hommes ayant bénéficié du dispositif prévu pour les congés maternité et adoption et le budget du plan annuel d'augmentation salariale de leurs catégories.

Article 7 – Conditions de travail

1. Environnement de travail

RENAULT veille avec attention à ce que l'environnement de travail soit adapté tant aux hommes qu'aux femmes de l'entreprise.

Les tenues de travail tiennent compte à cet égard des différences morphologiques existant entre les femmes et les hommes. Les locaux de travail, y compris les vestiaires, sont au besoin adaptés, afin que leur conception et/ou leurs équipements permettent d'accueillir des salariés des deux sexes.

L'étude de l'ergonomie des postes vise principalement à réduire, voire à supprimer, les contraintes – notamment physiques – qu'ils comportent. L'adaptation des postes figure ainsi parmi les neuf principes généraux de prévention des risques professionnels.

Cette étude, sans cesse renouvelée et améliorée, a pour cible que les postes, pour leur grande majorité, puissent être tenus indifféremment par un homme ou par une femme.

S'agissant, plus particulièrement, des femmes enceintes, il est rappelé que celles-ci bénéficient, sur prescription médicale ou sur demande, mais toujours en lien avec le médecin du travail, d'un aménagement de poste, voire d'un changement temporaire de poste, rendu nécessaire du fait de leur grossesse.

2. Règles de bonne conduite

L'élaboration et le respect de règles de bonne conduite favorisent par ailleurs une meilleure intégration des femmes dans les milieux traditionnellement masculins et des hommes dans les secteurs essentiellement féminins.

DC
EY

h2

Il est à ce titre rappelé que les propos déplacés et/ou sexistes, sont proscrits dans le milieu professionnel et peuvent, le cas échéant, donner lieu à l'engagement d'une procédure disciplinaire.

Tel est également le cas de toute forme de harcèlement.

A cet égard, le nombre de procédures disciplinaires engagées pour propos déplacés et/ou sexistes et harcèlement sera particulièrement suivi et partagé avec les organisations syndicales signataires.

Par ailleurs, il sera proposé dans le courant de l'année 2012 une transposition de l'accord national interprofessionnel du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail, étendu par un arrêté du 23 juillet 2010.

3. Planification et organisation des réunions

Si les managers ont en charge le respect des lois et règlements relatifs au temps et à la durée de travail, ils contribuent également à l'équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle des salarié(e)s qu'ils encadrent.

Dans ce contexte, la ligne hiérarchique s'engage :

- à planifier dans les meilleurs délais les réunions de travail, afin de permettre aux salarié(e)s de s'organiser en conséquence ;
- à fixer des horaires de réunions permettant tout à la fois de concilier les impératifs personnels – et notamment familiaux – de leurs collaborateurs et les besoins du service et de la direction auxquels ils appartiennent ;
- en cas de recours au dispositif des horaires variables, à organiser les réunions sur la plage fixe commune à tous les salariés et, à défaut, sans excéder la limite des horaires variables affichés

Il est par ailleurs recommandé d'éviter que des réunions de travail soient organisées pendant le déjeuner. Cette pause est en effet nécessaire pour faire une coupure au sein de la journée de travail.

Il est également recommandé, chaque fois que cela sera possible, de privilégier les outils issus des nouvelles technologies de l'information, réduisant d'autant la fatigue et le stress résultant de déplacements professionnels récurrents pouvant tout à la fois empiéter sur le temps personnel et constituer un facteur de risque, notamment routier.

Parallèlement, au regard du développement des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC), l'entreprise demande à chacun d'utiliser les moyens de communication mis à sa disposition dans le respect de la vie personnelle des collaborateurs.

Ainsi, et de façon à limiter l'usage de la messagerie professionnelle et du téléphone le soir et le week-end, sauf cas exceptionnels :

- Il est rappelé à l'ensemble des collaborateurs de limiter l'envoi de mails ou d'appels téléphonique dans cette période ;
- Il est rappelé que les salariés n'ont pas l'obligation de répondre sur cette période aux mails qui leur sont adressés ;
- Il est préconisé d'utiliser les fonctions d'envoi différé des mails les soirs et week-end.

★
DC
FD
hd

4. Télétravail

Un accord d'entreprise relatif au télétravail a été signé le 22 janvier 2007 et a été complété par un avenant en date du 22 juin 2010, permettant de télétravailler un jour par semaine.

Le télétravail à domicile, outre qu'il permet de réduire les temps de transport entre le domicile et le lieu de travail habituel, offre aux salariés la possibilité d'une meilleure souplesse dans l'organisation de leur travail.

Ce dispositif permet ainsi de parvenir à un juste équilibre entre les nécessités de l'entreprise et les rythmes personnels de ses salariés.

Un suivi de l'évolution du nombre de télétravailleurs, par statut, sexe et grande direction, est à cet effet assuré.

Indicateur :

- Répartition femmes/ hommes, par statut et grande Direction, des salariés ayant opté pour le télétravail

5. Entretien annuel et entretiens spécifiques

L'entretien est un moment d'échange entre le manager et la personne qui permet d'évoquer l'activité professionnelle : fixation et réalisation des objectifs, moyens et circonstances permettant de les atteindre, régulation de la charge de travail et incidences des responsabilités familiales.

Lors de l'entretien annuel, le ou la responsable hiérarchique et le ou la salarié(e) examinent ensemble les perspectives d'évolution professionnelle et les mesures de formation nécessaires, en prenant en compte les demandes individuelles du collaborateur ou de la collaboratrice et les besoins de la hiérarchie et plus largement du service ou de la direction auquel il ou elle appartient.

Avant le départ en congé ayant une vocation familiale (congé de maternité, congé d'adoption et congé parental d'éducation), le ou la salarié(e) bénéficie à sa demande d'un entretien avec son manager au plus tard le mois précédant son départ en congé.

Cet entretien est notamment l'occasion d'étudier les conditions de son départ.

Pendant cette absence, un système de marrainage ou de parrainage pourra être mis en place en vue d'informer le ou la salarié(e) absent(e) des événements ayant pu affecter son service ou, plus largement, l'entreprise, mais aussi de porter à sa connaissance les nouvelles procédures internes ou l'usage de nouveaux outils.

Ces informations permettront aux salariés de garder un lien avec RENAULT durant leur absence et de revenir au sein de l'entreprise avec certains repères.

Un entretien sera par ailleurs systématiquement organisé au retour de la personne et permettra notamment d'évoquer :

- Les éventuels aménagements de poste ;
- Le souhait de reprendre son activité à temps partiel (choisi, parental..) ;
- Les orientations professionnelles envisagées ;
- Les souhaits et modalités d'une éventuelle mobilité professionnelle ;

- Les besoins formatifs identifiés par le ou la salarié(e) et/ou son manager.

Indicateur :

- Nombre d'entretiens réalisés avant ou à l'issue d'un congé ayant une vocation familiale (congé de maternité, congé d'adoption et congé parental d'éducation)

6. Les déplacements

Les déplacements professionnels ont lieu dès lors qu'aucune autre modalité n'est possible, notamment via l'utilisation de moyens collaboratifs (visioconférence, e-conférence...) qui permettent d'éviter le déplacement physique des salarié(e)s.

RENAULT s'engage à ce que les déplacements professionnels, lorsqu'ils sont nécessaires, soient planifiés au plus tôt afin de permettre aux collaborateurs de s'organiser dans les meilleures conditions.

Lorsqu'un salarié utilise un véhicule, différents éléments doivent être pris en compte, et notamment :

- Les temps de pause, particulièrement en l'absence de covoiturage ;
- L'amplitude de la journée de travail ;
- Les contraintes prévisibles du déplacement.

Bien que les déplacements, en dehors des horaires de travail, ne constituent pas légalement du temps de travail effectif, ce temps de roulage allonge nécessairement l'amplitude de la journée du salarié.

Il est donc souhaitable, de façon préventive, de prendre en compte le temps de roulage afin de déterminer si le collaborateur peut, dans des conditions satisfaisantes, travailler de manière effective à l'issue de son trajet et ce, quelque soit le mode de transport emprunté.

Lorsqu'un salarié, quelque soit son statut, se déplace très tôt le matin et/ou passe la journée sur un site, le départ la veille ou le repos sur place doit être préféré au retour tardif. Les frais engagés dans ce cadre lui sont alors remboursés au titre des frais professionnels.

Tous ces rappels constituent les bases managériales d'une politique sécuritaire des déplacements professionnels par ailleurs respectueuse de la vie personnelle des salariés.

Article 8 - Conciliation vie privée et vie professionnelle

Les parties signataires conviennent que la prise en compte des contraintes liées à la parentalité ne se limite pas à la période au cours de laquelle le ou la salarié(e) sera en période de suspension de contrat pour cause de congé (maternité, adoption, parental).

Certaines contraintes doivent être prises en considération avant et après l'arrivée au foyer du salarié d'un enfant.

La vie privée dépasse par ailleurs le cadre strict de la vie familiale. Tout(e) salarié(e), aspire à un meilleur équilibre entre son temps professionnel et son temps personnel.

Le présent accord fixe dans ce contexte de nouvelles dispositions ayant pour objet d'apporter une plus grande souplesse dans la gestion du quotidien des salarié(e)s de RENAULT.

1. Parentalité

RENAULT est signataire de la charte de la parentalité depuis le 15 février 2010.

Cette adhésion atteste de l'engagement de l'entreprise de poursuivre les actions engagées en faveur de la parentalité et de renforcer l'existant (crèches notamment). L'objectif est de faire évoluer les représentations liées à la parentalité au sein de RENAULT et de créer un environnement favorable aux parents en conciliant, dans les meilleures conditions, temps familial et temps de travail.

A cet égard, le nombre de places de crèches disponibles ou équivalent à disposition des salariés fera l'objet d'un recensement et sera communiqué aux signataires de l'accord.

L'entreprise rappelle à cet effet qu'elle encourage chaque mère et chaque père à prendre ses congés rémunérés prévus par les dispositions légales et réglementaires applicables à la signature du présent accord.

Par ailleurs, et afin de prendre en compte les attentes des salarié(e)s de RENAULT, il est prévu les mesures ci-après :

- permettre la prise de périodes de congés commune entre les parents et leurs enfants, notamment pour les familles recomposées: L'entreprise incite les managers à ouvrir la discussion avec leurs collaborateurs concernés afin de trouver un terrain d'entente favorisant les deux parties conformément à l'article 3.1 de l'accord d'entreprise du 7 juin 2002 relatif aux congés.

- le management s'engage à être particulièrement attentif aux demandes de salariés élevant seul un ou plusieurs enfant(s) mineur en faveur d'un passage à temps partiel choisi ou d'un retour à temps plein.

- en complément du congé pour enfant malade prévu par l'article 24 de l'accord couverture sociale, il est accordé 3 jours indemnisés à 75% en cas de pathologie grave de l'enfant de moins de 12 ans, attestée par certificat médical. Ce nouveau droit peut, le cas échéant, être complété par le dispositif institué au point 2 du présent article.

- l'entreprise s'engage également à prendre en compte les nouvelles réalités sociétales, et notamment la situation des familles monoparentales ayant à charge un ou plusieurs enfant(s) de moins de 12 ans. Ainsi, lorsqu'un(e) salarié(e) n'a plus ni jours de congés (y compris les jours de congé d'ancienneté), ni jours disponibles dans son Capital Temps Individuel, 2 jours d'absence autorisée non payée, qui s'ajoutent aux jours mentionnés à l'alinéa précédent, lui seront accordés sur demande pour lui permettre de faire face à ses obligations familiales.

- la procréation médicalement assistée pouvant être source de contraintes, notamment organisationnelles, les salarié(e)s qui s'inscrivent dans ce processus doivent pouvoir bénéficier de facilités d'organisation au cours des traitements et/ou périodes d'hospitalisation qui conditionnent la réussite du traitement médical. Ainsi, au-delà des dispositions légales récentes relatives au don d'ovocytes, les

salarié(e)s qui suivent un traitement médical contre l'infertilité bénéficient d'autorisations d'absence, non rémunérées, à chaque fois que ce dernier le nécessite.

- conformément à la législation applicable à la signature du présent accord, les articles L. 2122-3, R. 2122-1 et R. 2122-3 du code de la santé publique instituent 7 examens médicaux prénataux et un examen postnatal au bénéfice de la femme enceinte et qui peuvent, pour certains, nécessiter la présence de son conjoint. Afin de permettre au futur père d'être aux côtés de sa conjointe lors de ces examens médicaux, il lui sera accordé des autorisations d'absence non rémunérées pour assister au suivi médical de la grossesse en cours.
Par souci de discrétion, les salarié(e)s concernée(e)s peuvent s'adresser au service de santé au travail.

Indicateurs :

- Nombre de congés naissance effectivement pris
- Nombre de congés de paternité effectivement pris

2. Solidarité familiale

La vie familiale dépassant la cellule familiale composée des seuls parents et de leur(s) enfant(s), l'entreprise s'engage à tenir compte de la situation dans laquelle l'un de ses salarié(e)s aurait besoin de se rendre disponible pour assister un proche en difficulté.

Cette assistance, à domicile ou en établissement de soins, est organisée selon deux modalités, non exclusive l'une de l'autre.

Un nouveau motif d'absence autorisée non payée est ainsi créé. Cette autorisation d'absence est ouverte sans condition d'ancienneté au salarié qui souhaiterait prendre une disponibilité pour s'occuper d'un proche souffrant d'une grave pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou nécessitant des soins contraignants.

L'absence du salarié ou de la salariée au titre de cette solidarité familiale est assimilée à du temps de travail effectif pour l'acquisition des droits à congés payés, pour l'acquisition des jours de réduction du temps de travail (ainsi que pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, hors assimilation pour la détermination du coefficient de présence pour le calcul de l'intéressement et des allocations trimestrielles).

Cette absence est accordée lorsque le salarié demandeur a épuisé toutes les autres possibilités instituées par la loi (congé de soutien familial, congé de solidarité familiale, congé de présence parentale) ou par les accords et usages ayant cours au sein de RENAULT (congés payés, congés conventionnels, jours enfant malade, à l'exception des jours de CTI).

Par proche est ici visé : un ascendant ou un descendant au 1^{er} degré (parent, enfant), un collatéral (frère, sœur) ou une personne de confiance au sens de l'article L. 1111-6 du code de la santé publique. La gravité de l'état de santé du proche est quant à elle attestée par le médecin traitant qui précise la nécessité d'une présence soutenue et de soins contraignants.

AD
DC
(-D)
hd

Si la personne aidée est un enfant, il est rappelé que cette autorisation d'absence est d'un an maximum, conformément à l'article 24 de l'accord couverture sociale du 5 juillet 1991.

Si la personne aidée n'est pas un enfant, le salarié dispose d'une autorisation d'absence ne pouvant excéder 3 mois.

L'autorisation d'absence nouvellement créée se traduit par la prise d'un congé sans solde. Or certains salariés, dont des collègues ont pu être confrontés à ce type de situation familiale, peuvent manifester leur souhait de faire preuve de solidarité et de lui permettre de compenser en tout ou partie la perte de revenus en résultant.

Une période de recueil de dons pourra, dans ce contexte et sur initiative locale, être ouverte pendant une période à déterminer sur le site concerné. Le RRH ou le manager du ou de la salarié(e) concerné(e), qui lui aura préalablement donné son accord, informera la Direction des ressources humaines de cette situation individuelle. La DRH assurera que la communication autour de cette opération de dons de jours issus du Capital Temps Individuel reçoive la diffusion la plus large.

Les salariés versent, sur la base du volontariat, un don d'un ou plusieurs jours capitalisés dans leur CTI. Ce don volontaire prend ainsi la forme du renoncement à un ou plusieurs jours de CTI. La valeur équivalente de ce(s) jour(s) est versée à un fonds dédié.

Le ou la salarié(e) bénéficiaire pourra alors utiliser les sommes recueillies dans le fonds pour couvrir tout ou partie de l'absence pour assistance d'un proche, sans pouvoir excéder 3 mois.

Dans l'hypothèse où les dons récoltés excèderaient la durée de cette absence, il est convenu que les jours non utilisés puissent être ultérieurement utilisés au bénéfice d'un autre salarié dans la même situation familiale.

Indicateurs :

- Répartition femmes/ hommes des salariés ayant bénéficié de l'autorisation d'absence
- Le cas échéant : nombre de fonds individuels ouverts au titre d'une opération de solidarité familiale

3. Harmonisation des congés pour événements familiaux pour les salariés mariés et ayant conclu un PACS

L'ensemble des congés pour événements familiaux tels que la naissance, l'adoption et le décès sont ouverts aux salariés unis par un PACS dans les mêmes conditions que les salariés mariés.

Il en est de même pour les salariés vivant en concubinage notoire, dûment attesté par un certificat délivré en mairie.

Si deux salariés de RENAULT sont unis par un PACS, ils bénéficient du droit de prendre leur congé principal (soit dans la limite de 24 jours ouvrables) à la même date.

Ce droit est également ouvert aux salariés de l'entreprise vivant en concubinage notoire.

A la condition d'avoir au moins 3 années d'ancienneté « 1^{er} contrat », le salarié RENAULT, dont le partenaire de PACS est envoyé en expatriation par une autre entreprise signataire de la convention CINDEX, peut bénéficier sur demande d'un congé sans solde de 5 ans maximum pour l'accompagner à l'étranger.

Lors de la conclusion de son PACS, le salarié bénéficiera par ailleurs des mêmes mesures qu'un salarié qui se marie, à savoir :

- Une absence d'une semaine calendaire au moment de l'évènement ;
- Sous condition d'une ancienneté minimale de 6 mois "avantages Régie", l'obtention sur demande d'un prêt de 1 372 euros maximum.

La semaine calendaire d'absence pour conclusion de PACS ne sera pas, à nouveau, attribuée en cas de mariage ultérieur du salarié RENAULT avec son partenaire de PACS. Il en est de même en ce qui concerne le prêt « mariage » qui ne pourra être accordé qu'une fois au cours de la carrière d'un même salarié de Renault.

4. Mise à disposition d'informations pratiques sous Décllic

RENAULT s'engage à développer dans l'Intranet des informations dédiées à la thématique de la conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle.

Celles-ci porteront, notamment, sur les bonnes pratiques de travail et les organisations du travail offrant une plus grande souplesse aux salariés (télétravail, temps partiel, congés et autorisations d'absence) et répertorieront les principaux accords d'entreprise applicables en la matière, directement consultables par les salariés de RENAULT.

Ces informations seront, au besoin, actualisées par les pôles techniques identifiés sur chacun des items, compte tenu de la politique d'entreprise mais aussi des évolutions légales et réglementaires susceptibles d'intervenir.

Article 9 - Formation et sensibilisation des acteurs

La Direction et les partenaires sociaux montrent leur volonté de contribuer à faire évoluer les mentalités.

La consolidation d'une démarche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes implique de sensibiliser l'ensemble des acteurs de l'entreprise, y compris les organisations syndicales.

Par ailleurs, des actions de communication seront menées afin que chacun prenne conscience de l'enjeu que représente cette thématique au sein d'une entreprise en perpétuelle évolution.

1. Le management

Parce que la formation est un outil visant tout autant à adapter et développer ses compétences, qu'à anticiper une évolution professionnelle, RENAULT encourage l'accès à la formation continue, tout au long de la carrière professionnelle de ses salariés.

Handwritten initials:
JD
JC
FD
hb

La formation peut par ailleurs constituer un vecteur pour sensibiliser une population déterminée à un sujet ou une préoccupation de la fonction, du métier, voire de l'entreprise.

La mixité et la diversité sont des sujets parfois difficiles à appréhender. C'est pourquoi le présent accord prévoit que tous les primo managers suivent une information relative à la diversité dans l'entreprise.

Cette information, élaborée dans le cadre d'un module en E-Learning, ne sera pas débitée du Compte Epargne Formation des salarié(e)s.

Afin de s'assurer que les managers soient sensibilisés aux enjeux et atouts de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que sur sa gestion au quotidien, une fiche sera élaborée et mise en ligne sous l'Intranet.

Cette fiche synthétique aura pour objet :

- de les informer du contexte juridique inhérent à l'égalité ;
- de faciliter leur compréhension des enjeux que représente ce sujet dans l'entreprise ;
- de leur donner des recommandations afin de parvenir à un meilleur équilibre entre vie familiale et vie professionnelle.

Indicateur :

- Nombre de managers ayant suivi l'information « *Favoriser la diversité dans l'entreprise* »

Objectif :

- Information diversité suivie par tous les nouveaux managers

2. Sensibilisation de la fonction Ressources Humaines

Les acteurs de la fonction Ressources Humaines, en particulier les Responsables Ressources Humaines, sont les interlocuteurs privilégiés des salariés.

A ce titre, ils doivent être les garants de la bonne application des dispositions légales et conventionnelles applicables en matière d'égalité professionnelle.

A cet effet, ils bénéficieront d'une session d'information dédiée à ce sujet.

3. Actions de communication

3.1. Communication interne

Une brochure d'information relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sera actualisée et disponible sur le site Intranet de l'entreprise. Cette brochure pourra être imprimée et remise au personnel ne disposant pas d'un accès informatique.

Le module en E-Learning « Valoriser la diversité » est accessible à tous les collaborateurs qui le souhaitent.

L'objectif est de faire connaître, par ce biais, les engagements de RENAULT sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, et afin d'assurer la promotion de l'égalité, la liste nominative des membres de l'Observatoire central de l'égalité professionnelle et de la mixité, institué à l'article 11 du présent accord, sera communiquée à l'ensemble du personnel.

3.2. Communication externe

RENAULT s'engage à communiquer sur sa politique en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment auprès des universités et écoles que l'entreprise est amenée à rencontrer, et spécialement à l'occasion de salons et autres manifestations organisées au profit des étudiants.

RENAULT s'engage également à :

- communiquer auprès des acteurs externes de l'entreprise, tels que les agences d'intérim, sur les engagements pris en la matière ;
- porter une attention particulière à la sélection de ses partenaires au regard des engagements pris en la matière.

Article 10 – Commissions locales égalité professionnelle et mixité

Conformément aux dispositions de l'article L. 2325-34 du code du travail, dans chacun des établissements de RENAULT s.a.s de deux cents salariés et plus, une commission locale de l'égalité professionnelle et de la mixité a été créée au sein du comité d'entreprise par l'accord du 17 février 2004.

Cette commission, qui se réunit au moins une fois par an, est notamment chargée de préparer les délibérations du comité sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise, sur la base des informations fournies dans le bilan social de l'établissement.

Les membres de la commission locale bénéficient, pour la préparation des réunions de cette commission, de :

- 4 heures pour les établissements dont l'effectif est supérieur ou égal à 1 500 salariés ;
- 2 heures pour les établissements dont l'effectif est moindre.

Chaque commission est composée d'un nombre de participants au plus égal à celui des membres titulaires du CE.

La composition de chaque commission locale est fixée par le CE.

Article 11 – Observatoire central de l'égalité professionnelle et de la mixité

L'Observatoire central de l'égalité professionnelle et de la mixité, mis en place par l'accord du 17 février 2004, est renouvelé. Il est composé de représentants de la Direction et de 4 représentants par Organisations syndicales signataires de l'accord.

Afin de suivre l'application du présent accord, cet Observatoire assurera par ailleurs le rôle habituellement dévolu à la commission de suivi qu'il institue.

En conséquence, l'Observatoire se réunit, sur convocation de la Direction, une fois par an pour suivre l'application de cet accord.

Il est réuni en amont de la réunion d'information et de consultation du CCE sur le bilan social et la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des hommes et des femmes, afin de permettre un éclairage pertinent de ses membres.

Cet Observatoire est notamment l'occasion :

- De faire le point des actions menées en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la mixité, au cours de l'année écoulée ;
- D'évaluer le niveau de réalisation des objectifs que cet accord se fixe, sur la base des éventuels indicateurs retenus.

Article 12 – Dispositions générales

Le présent accord est conclu dans le cadre des articles L 2221-2 et suivants du code du travail pour une durée déterminée.

Il s'applique à compter de sa signature et jusqu'au 16 mai 2015.

Les dispositions du présent accord se substituent de plein droit aux dispositions contraires résultant d'accords collectifs d'entreprise et d'établissement ou d'usages.

La Direction et les organisations syndicales conviennent de se revoir en cas de modifications légales, réglementaires ou conventionnelles interprofessionnelles ou de branche des règles impactant significativement les termes du présent accord.

Toute organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise et non pas seulement de l'un ou l'autre des établissements la composant, qui n'est pas partie au présent accord, peut y adhérer lorsque les formalités prévues à l'article L 2261-3 dernier alinéa, auront été accomplies.

Le présent accord sera déposé à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) des Hauts de Seine et au Secrétariat -greffe du Conseil de prud'hommes de Boulogne Billancourt.

Handwritten marks and initials on the left margin, including a triangle, 'De', 'F', and 'L'.

ANNEXE 1

Accord Renault sas du 17 février 2004 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle
Dispositions maintenues

Rappel des dispositions conventionnelles antérieures en vigueur à la date de signature du présent accord.

Les dispositions suivantes de l'Accord Renault sas du 17 février 2004 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle, auquel le présent accord se substitue, sont maintenues sous réserve d'évolution législative, réglementaire ou conventionnelle :

- Accès à l'information pendant l'absence : tout salarié en congé maternité, parental d'éducation ou d'adoption pourra s'il le souhaite recevoir à domicile les principales informations relatives à la vie de l'entreprise et de l'établissement voire de son secteur d'origine par voie postale (notamment envoi à domicile des journaux d'entreprise ou d'établissement).
- Places de parking réservées aux femmes enceintes dont la grossesse est déclarée (mise en place sur chaque site de l'entreprise).
- Lorsque l'absence pour congé maternité ou congé d'adoption n'a pas rendu possible la prise de l'intégralité de ses congés payés annuels au cours de l'année civile, le reliquat est pris sur la période restant à courir jusqu'à la fin de l'année civile en accord avec le responsable hiérarchique. Dans le cas où le reliquat ne peut être complètement utilisé en fin d'année par une prise effective, ces jours sont capitalisés conformément à l'accord relatif aux congés du 7 juin 2002. Les jours de congés qui n'ont pu être pris ou capitalisés sont compensés par le versement d'une indemnité calculée selon le nombre de ces jours.
- Allocation de départ en congé maternité (Accord relatif à la Couverture Sociale du 5 juillet 1991, article 18) portée à 1.500 Euro.
- Prime d'adoption (Accord relatif à la Couverture Sociale du 5 juillet 1991, article 20, alinéa 2) portée à 1.500 Euro.
- Indemnisation du congé paternité à 100% de la rémunération nette du salarié pendant toute la durée du congé paternité, déduction faite des indemnités de Sécurité Sociale (retenues pour leur montant avant précompte des contributions sociales et impositions de toute nature, applicables le cas échéant, sur lesdites indemnités et mises à la charge du salarié par la loi).

Les dispositions antérieures relatives aux domaines concernés par le présent accord, contenues dans l'accord Couverture sociale du 5 juillet 1991 et l'accord relatif au développement du travail à temps partiel choisi du 19 décembre 1997 sont maintenues dans leur intégralité sous réserve d'évolution législative réglementaire ou conventionnelle.

Rappel des mesures en vigueur au titre des précédents accords d'entreprise qui en déterminent les conditions d'application :

Accord relatif au développement du travail à temps partiel choisi du 19 décembre 1997 :

- Temps partiel choisi : tous les salariés de Renault, APR, ETAM et cadres, qui souhaitent travailler à temps partiel bénéficient des dispositions de l'accord relatif au développement du travail à temps partiel choisi du 19 décembre 1997.

Accord relatif à la Couverture Sociale du 5 juillet 1991 :

- Femme enceinte : franchise de cinq minutes (article 18)
- Congé maternité et adoption : allongement de deux semaines au-delà de la durée légale pour une naissance unique ou l'adoption d'un enfant (articles 19 et 20).
- Accomplissement des formalités administratives liées à l'adoption d'un enfant : absence autorisée payée de 2 jours (article 20)
- Congé allaitement partiellement indemnisé (article 21)
- Femmes n'allaitant pas effectivement leur enfant : demi-heure de pause payée jusqu'au terme de la 18^{ème} semaine suivant l'accouchement (article 21)
- Congé parental d'éducation : allongement jusqu'au 4^{ème} anniversaire de l'enfant (article 22)
- Education d'enfant : franchise de 10 heures par an (article 23)
- Présence parentale en cas de maladie d'un enfant : congé de 4 jours par an partiellement indemnisé : 2 jours indemnisés à 100% et 2 jours indemnisés à 75% (article 24)

Renault confirme par ailleurs sa volonté de promouvoir de faciliter le recours et la création de modes de garde d'enfants de moins de trois ans.

JA

PC

FD

LL

ANNEXE 2

Aide financière versée par l'entreprise pour le financement d'activités de garde d'enfants

Justificatifs à produire

Conformément aux dispositions en vigueur à la date de signature du présent accord (Lettre circulaire ACOSS n°2007-028), lorsque l'aide financière est accordée directement au salarié, le salarié doit produire :

- en cas de recours à un employé de maison ou un assistant maternel agréé : la copie des avis d'échéance ou de prélèvement des cotisations de Sécurité Sociale ou la copie de l'attestation fiscale lui permettant de faire valoir ses droits à réduction fiscale ;
- en cas de recours aux services d'une personne employée par une association ou entreprise agréée : les factures précisant les coordonnées de cet organisme, son numéro et sa date d'agrément, l'identité du bénéficiaire de la prestation de service, la nature des services fournis et le montant des sommes acquittées, le numéro d'immatriculation de l'intervenant ;
- en cas de recours à une structure d'accueil d'un enfant : une facture de la structure d'accueil précisant le nombre de jours de garde, le prix d'une journée ou la mention d'un montant forfaitaire et la somme versée par la famille.

★
DC
FD
hd

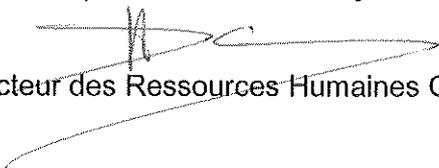
Fait à Boulogne Billancourt le 16 mai 2012.

**ACCORD DU 16 MAI 2012 EN FAVEUR DE L'EGALITE
PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
ET LA MIXITE DANS L'ENTREPRISE**

ENTRE :

RENAULT s.a.s

Représentée par Mme Marie-Françoise DAMESIN


Directeur des Ressources Humaines Groupe

d'une part,

ET :

Les organisations syndicales ci-dessous :

C.F.D.T.



représentée par M. Fred DIJOUX

C.G.T.

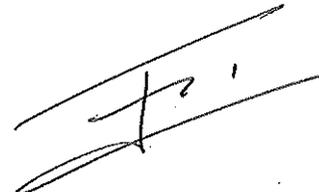
représentée par M. Fabien GACHE

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



représentée par M. Dominique CHAUVIN

F.O.



représentée par M. Laurent SMOLNIK

d'autre part.