

ACCORD RENAULT DU 15 DECEMBRE 2017
EN FAVEUR DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

ENTRE

RENAULT s.a.s. et ses filiales (ACI Villeurbanne, FDB, MCA, Renault Sport Cars, Société des Automobiles Alpine, Sofrastock International, Sovab, STA)

Représentées par Marie-Françoise DAMESIN, Directeur des Ressources Humaines Groupe

d'une part,

Les organisations syndicales ci-dessous

C.F.D.T.

Représentée par M. Franck DAOUT

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

Représentée par M. Bruno AZIERE

et

C.G.T

Représentée par M. Fabien GACHE

F.O

Représentée par Mme Mariette RIH

d'autre part,

Table des matières

Préambule	6
Chapitre 1 - Les bénéficiaires de l'accord	7
1.1 La notion de handicap	7
1.2 Les bénéficiaires	7
1.3 Le handicap psychique.....	8
Chapitre 2 : Favoriser le recrutement	9
2.1 Par l'emploi direct	9
2.1.1 Le recrutement CDI et CDD.....	9
2.1.2 Accueillir les alternants et les stagiaires.....	9
2.2 Par l'emploi indirect	10
2.2.1 Recourir à l'intérim.....	10
2.2.2 Consolider le recours au secteur protégé.....	10
2.2.2.1 Travailler avec les EA (Entreprise Adaptée) et ESAT (Etablissement et Service d'Aide par le Travail)	11
2.2.2.2 Développer le recours aux secteurs adapté et protégé délocalisé en favorisant un achat responsable	11
2.3 Faciliter le respect et la mise en œuvre de ces engagements	11
Chapitre 3 Favoriser la sensibilisation autour du handicap, l'accueil et l'insertion dans l'emploi	13
3.1 Sensibiliser et informer les acteurs dans l'entreprise sur le sujet du handicap	13
3.1.1 Communication interne et événement de sensibilisation.....	13
Après des personnes en situation de handicap	13
Après des salariés de l'entreprise	13
3.1.2 Communication externe	14
3.1.3 Animation d'un réseau social pour les salariés de Renault en situation de handicap	14
3.2 Accompagner et former	14
3.2.1 Formation des salariés Renault en charge du handicap, en particulier les managers	14
3.2.2 Formation du personnel Renault Vente au Personnel à l'offre de véhicules adaptés pour les personnes en situation de handicap	15
3.2.3 Formation pour les personnes en situation de handicap non-salariés de Renault.....	15
3.3 Accueillir une personne en situation de handicap dans une équipe	16
3.3.1 Journée d'accueil et intégration au poste	16
3.3.2 Proposer un référent	16

 PJF ED MN AB

3.3.3 Sensibilisation de l'équipe accueillante	16
Chapitre 4 : Préserver l'emploi des personnes confrontées au handicap	17
4.1 Encourager et accompagner l'évolution professionnelle et l'employabilité.....	17
4.1.1 Prévenir l'état de santé des salariés.....	17
4.1.2 Faciliter les démarches de reconnaissance du statut de handicapé	18
4.1.2.1 En cas de reconnaissance du handicap.....	18
4.1.2.2 En cas de survenance d'un handicap en cours de carrière	18
4.2 Les aides et mesures d'accompagnement et de maintien dans l'emploi.....	19
Les aides et mesures d'accompagnement en faveur des salariés en situation de handicap ou ayant en charge un proche en situation de handicap :	19
4.2.1 Franchises	19
4.2.2 Décalage des horaires.....	19
4.2.3 Absences autorisées	20
4.2.4 Véhicules.....	20
4.2.5 Logement	21
4.2.6 Appareillage	21
Autres mesures en faveur des parents d'enfants handicapés :	22
4.2.7 Bourse d'éducation.....	22
4.2.8 Séjour en structures adaptées pour les enfants handicapés fiscalement à charge	22
4.2.9 Aides aux structures et personnes handicapées non salariées de Renault	22
4.3 Promouvoir les mesures de formation pour les salariés en situation de handicap	23
4.4 Adaptation des organisations et des postes de travail.....	23
4.4.1 Faciliter les accès aux locaux et aux postes de travail.....	24
4.4.2 Prendre en compte la situation des salariés « proche aidant » d'une personne en situation de handicap	24
4.4.3 Recourir au télétravail	25
4.4.4 Accessibilité numérique et handicap.....	25
4.5 Maintien dans l'entreprise	25
4.5.1 Rôle des « comités maintien dans l'emploi ».....	26
4.5.2 Garantir le maintien dans l'emploi	26
4.5.3 Proposer un dispositif d'aménagement des fins de carrière (Temps Partiel fin de carrière handicap)	28
Chapitre 5 : Mettre en œuvre et piloter les différentes actions en faveur des personnes en situation de handicap.....	29


 PJF RD MN AB

5.1 Les acteurs de la mise en œuvre	29
5.1.1 Des acteurs engagés dans le suivi et à l'accompagnement des personnes en situation de handicap...	29
5.1.1.1 Le manager.....	29
5.1.1.2 Le Responsable Ressources Humaines	29
5.1.1.3 Le salarié en situation de handicap	30
5.1.2 Des spécialistes en support des personnes en situation de handicap	30
5.1.2.1 Le correspondant local handicap	30
5.1.2.2 Le médecin du travail.....	31
5.1.2.3 L'assistante sociale	31
5.1.2.4 L'ergonome	32
5.1.3 Des acteurs en charge de l'animation de l'accord	32
5.1.3.1 La Mission centrale handicap.....	32
5.1.3.2 La Mission locale handicap	32
5.1.3.3 La relation paritaire et la mise en œuvre de l'accord.....	33
5.2 Piloter l'accord	33
5.2.1 Modalités de déploiement de l'accord.....	33
5.2.2 Mise en place d'indicateurs de suivi.....	34
5.2.3 Commissions d'application de l'accord	34
La commission centrale.....	34
Les commissions locales.....	34
Rôle des commissions	34
5.3 Dispositions administratives et juridiques	35
5.3.1 Obligation d'emploi	35
5.3.2 Portée de l'accord	35
5.3.3 Durée d'application de l'accord	35
5.3.4 Adhésion	35
5.3.5 Dénonciation	36
5.3.6 Modalités de publicité auprès des salariés.....	36
5.3.7 Dépôt légal	36
Annexes	37
Annexe 1 : Avantages consentis par Renault aux salariés handicapés pour l'acquisition de véhicules	37
Annexe 2 : Les indicateurs de suivi	38

Annexe 3 : Glossaire40
Annexe 4 : Le budget alloué à l'accord41

~~TA~~
PJF
FD MN AG

Préambule

Loin d'être une simple contrainte imposée par la loi, la prise en compte du handicap est pour l'entreprise une occasion d'interroger ses pratiques et aussi d'innover.

Le handicap, comme dimension spécifique de la diversité, s'appuie sur une politique de management de la diversité qui s'inscrit dans un contexte de respect mutuel et d'inclusion.

Mieux prendre en compte et accepter les différences amène l'entreprise à plus de créativité, enseigne l'humilité et développe l'ouverture et la détermination. Par des efforts constants en temps, organisation et moyens associés, l'entreprise construit les conditions de la réussite des personnes en situation de handicap et apporte un accompagnement tout au long de leurs parcours professionnels.

C'est ainsi que Renault s'engage, au travers de la négociation, de la signature et de la mise en place d'accords collectifs sur le sujet depuis le 18 juillet 1995. Renault et les organisations syndicales signataires souhaitent conjointement donner une nouvelle impulsion à la politique en faveur des personnes handicapées en proposant une extension de son périmètre d'application aux filiales désignées ci-dessous.

Depuis près de 25 ans, Renault déploie des mesures innovantes et renouvelées pour bousculer les représentations et offrir aux personnes en situation de handicap une place pleine et entière en son sein, et ainsi dans la vie sociale.

Le handicap est un sujet de fond au sein de Renault et s'inscrit dans le cadre de la politique diversité du Groupe, co-pilotée par la Direction de la RSE et la Direction des Ressources Humaines. Les questions liées au handicap sont traitées selon une organisation à trois niveaux : une structure de gouvernance composée de 6 cadres dirigeants représentatifs de toutes les fonctions, la Mission Centrale Handicap et ses relais locaux, ainsi que le Pôle Diversité de la DRSE. Un réseau social interne est ouvert à tous les salariés, « Handi@Renault » ainsi qu'une communauté Yammer « Mobilize Diversity ».

Les processus de recrutement, de maintien dans l'emploi et les modes de management, convergent vers une prise en compte des personnes handicapées. Une fois embauchées, elles bénéficient des mêmes opportunités de carrière, d'évolution et de mobilité que les personnes ordinaires.

Le présent accord définit les ambitions de Renault sur la question du handicap et entend ainsi conjuguer les valeurs de solidarité et de performance.

PJF
FD
MN
AB

Chapitre 1 - Les bénéficiaires de l'accord

1.1 La notion de handicap

Parler de handicap associe la confrontation d'un environnement inadapté à des personnes affectées de déficiences. C'est pourquoi, nous parlons de personnes en situation de handicap.

Le handicap est une réalité à laquelle nous sommes tous susceptibles d'être confrontés à un moment donné.

Celui-ci se manifeste sous différentes formes ; ainsi nous distinguons cinq grandes familles de handicap : le handicap moteur, le handicap sensoriel, les maladies invalidantes, le handicap psychique et le handicap mental. 80% des personnes handicapées sont atteintes d'un handicap invisible.

Le handicap se manifeste diversement au cours de la vie : dès la naissance ou l'enfance, beaucoup du fait du vieillissement ou encore du fait d'accidents de la vie, ou du travail qui peuvent toucher à tout moment.

La notion de handicap est, en matière d'emploi, une notion relative liée à l'incidence de l'affection à l'exercice d'une activité particulière. Il est du ressort de l'entreprise d'apporter les adaptations nécessaires au poste lorsque cela se justifie.

1.2 Les bénéficiaires

Le présent accord s'applique à l'ensemble des établissements de la société Renault s.a.s. situés en France, ainsi qu'aux filiales suivantes : ACI Villeurbanne, FDB, MCA, RSC, Société des Automobiles Alpine, Sofrastock International, Sovab, STA.

Pour le salarié handicapé, avec ou sans Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH), il importe que l'entreprise prenne en compte ses difficultés. En reconnaissant sa situation particulière, Renault facilite son activité professionnelle et accompagne efficacement toutes les étapes de son parcours.

La loi du 11 février 2005 a renforcé les processus visant à reconnaître et à garantir la situation des salariés reconnus handicapés dans le cadre d'une obligation légale de respecter un volume minimum d'emploi de ces salariés, en fournissant à la personne reconnue handicapée des moyens facilitant l'accès et le maintien dans l'emploi. Ces dispositions constituent le cœur des mesures figurant dans le présent accord comme dans les accords précédents.

Ainsi, sont bénéficiaires le salarié de Renault relevant de la loi du 11 février 2005, ou ayant en charge un proche en situation de handicap, conjoint ou enfant, ouvrant droit à une aide accordée par la MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées) ou s'étant vu reconnaître une incapacité permanente quel qu'en soit le taux.

Les bénéficiaires au sens de la loi du 11 février 2005 sont :

- Les travailleurs reconnus handicapés par la CDAPH (Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées),
- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 %, et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire,
- Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics, à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain,
- Les bénéficiaires mentionnés à l'article L394 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre,
- Les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 395 et L. 396 du même code,
- Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service,
- Les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles,
- Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés,
- Les personnes orientées par les CDAPH vers un Etablissement ou Service d'Aide par le Travail (ESAT), vers le marché du travail ou vers un centre de rééducation professionnelle, cette orientation valant reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (L5213-2 du Code du Travail).

1.3 Le handicap psychique

Par ailleurs, l'entreprise approfondira, au cours de l'application de cet accord, sa réflexion autour du handicap psychique en milieu professionnel, en lien étroit avec les Services de santé au travail. Le handicap psychique peut provoquer des difficultés pour le salarié, qui ne se rend parfois pas compte de l'état dans lequel il se trouve, et qui peut avoir du mal à assurer et à maintenir un suivi dans son parcours médical, pouvant générer des difficultés au plan professionnel.

Le sujet sera abordé selon trois axes :

- La sensibilisation pour une meilleure connaissance de ce type de handicap,
- Le repérage afin de mettre en place des modalités de compensation pouvant servir à tous les salariés,
- La formation des managers au changement et à l'accompagnement des salariés handicapés.

Chapitre 2 : Favoriser le recrutement

Renault permet aux personnes en situation de handicap d'exercer une activité professionnelle en son sein à chaque fois que ce handicap le permet. L'entreprise rappelle ainsi que le seul critère de sélection d'un candidat à un emploi repose sur les compétences professionnelles requises. L'entreprise, par ailleurs, se mobilise pour attirer les compétences et séduire les candidats en situation de handicap.

Ces compétences peuvent être pérennes ou temporaires au sein d'une entité de l'entreprise. Dans ce dernier cas, Renault s'engage à explorer les opportunités proposées à l'aide des secteurs protégés et des organismes spécialisés.

L'entreprise se fixe des objectifs de recrutement plus ambitieux et adaptés à l'évolution de son taux d'emploi des personnes en situation de handicap.

2.1 Par l'emploi direct

2.1.1 Le recrutement CDI et CDD

Renault a la volonté affirmée de poursuivre le développement des initiatives favorisant les candidatures de personnes handicapées en adéquation avec ses besoins d'emploi, quel que soit le niveau de qualification requis.

L'entreprise a ainsi décidé d'intensifier sa politique d'accueil des personnes reconnues handicapées, en intégrant au minimum 90 personnes bénéficiaires de la loi du 11 février 2005 pendant la durée de l'accord.

Ces recrutements seront principalement réalisés sous forme de CDI, mais également sous forme de CDD et de contrat d'apprentissage, ou de contrat de professionnalisation.

Une attention particulière est portée aux établissements de l'ingénierie, du tertiaire et du commerce de la Région parisienne à l'adaptation de leurs objectifs d'embauche, en tenant compte de leur taux réel d'emploi de personnes en situation de handicap. En lien avec la Mission centrale handicap, ils s'appuieront, pour ce faire, sur les mesures de sourcing et de pré-recrutement mises en place par l'entreprise.

2.1.2 Accueillir les alternants et les stagiaires

L'alternance constitue une modalité d'insertion dans l'emploi particulièrement adaptée alliant l'acquisition d'un savoir théorique et sa mise en œuvre dans le cadre concret de l'entreprise.

Les stages en entreprise sont un moyen d'orientation et d'insertion professionnelle des jeunes. Ils donnent au stagiaire une expérience du monde de l'entreprise et de ses métiers, ce qui l'aide à bâtir son orientation professionnelle.

La volonté de Renault est de permettre aussi aux personnes handicapées, et particulièrement les jeunes, d'avoir une première expérience du monde du travail ou de compléter leur cursus scolaire ou universitaire par une expérience professionnelle concrète.

L'accueil en alternance ou en stage répond pleinement aux principes de la politique jeunes portée par l'entreprise. Il permet à la fois d'élever le niveau de formation des personnes en situation de handicap aux métiers de l'entreprise et de constituer un potentiel de candidats pour le recrutement.

A l'issue de chaque contrat d'alternance, une analyse, sera faite afin d'examiner la possibilité d'un recrutement, sous réserve des disponibilités d'emploi. Dans ce cas, l'embauche se fera en CDI.

L'accueil d'apprentis et de stagiaires sera également l'occasion de sensibiliser au handicap encore davantage les salariés et les managers de l'entreprise.

Renault soutient en outre les dépenses de l'apprentissage et des formations technologiques et professionnelles en versant la taxe d'apprentissage. Cette taxe permet, en particulier, de participer aux coûts de formation liés à l'acquisition des compétences d'apprentis handicapés mais aussi de soutenir les structures habilitées à percevoir cette taxe.

2.2 Par l'emploi indirect

2.2.1 Recourir à l'intérim

Renault met en œuvre une gestion responsable de l'intérim, et sollicite les entreprises de travail temporaire en fonction de ses besoins, pour que lui soient proposées des candidatures de personnes en situation de handicap afin de contribuer à leur insertion professionnelle.

Cette exigence mutuelle repose sur une meilleure coopération entre les entreprises de travail temporaire et Renault.

L'entreprise reconnaît toute la compétence des travailleurs intérimaires investis pour son service. Leur expérience au sein de l'entreprise fait des travailleurs intérimaires un vivier privilégié pour le recrutement en CDI.

2.2.2 Consolider le recours au secteur protégé

L'emploi indirect est un formidable levier pour l'entreprise et les travailleurs handicapés. L'entreprise s'engage à faire progresser le recours à l'utilisation d'Entreprises Adaptées et des Etablissements et Services d'Aide par le Travail par une diversification des travaux de sous-traitance aux secteurs protégés afin d'augmenter leur volume d'activité.

Elle accompagne ainsi la professionnalisation progressive engagée par le secteur protégé.

L'entreprise est attentive à ce que les structures dont elle est partenaire appliquent et respectent une éthique particulière en matière d'emploi ou d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, veillant à la qualité des conditions de travail offertes à ceux-ci.

2.2.2.1 Travailler avec les EA (Entreprise Adaptée) et ESAT (Etablissement et Service d'Aide par le Travail)

Le développement du partenariat avec le secteur protégé est l'un des axes prioritaires Achats à moyen terme. Cela constitue un complément au recrutement et au maintien dans l'emploi et permet par le soutien au secteur adapté d'intégrer de manière indirecte tous les handicaps dans notre politique de l'emploi.

L'entreprise s'engage dans les trois ans à venir à identifier par des actions de benchmarking de nouveaux périmètres d'activités fournisseurs.

A l'issue de cette phase de prospection, les activités potentielles avec le secteur protégé et le processus de fonctionnement seront validés avec l'ensemble des décisionnaires internes, pour être inscrites au panel des fournisseurs agréés par l'entreprise.

La direction des achats procèdera alors à un appel d'offres et une sélection des entreprises du secteur protégé répondant aux critères demandés par l'entreprise, afin de démarrer l'activité à l'issue de ce processus.

2.2.2.2 Développer le recours aux secteurs adapté et protégé délocalisé en favorisant un achat responsable

Les projets locaux de développement de flux d'affaires avec le secteur protégé seront encouragés. En effet la connaissance du milieu local est un atout qui permet de préserver et de développer des emplois dans les territoires. Les entreprises du secteur protégé offrent à Renault l'opportunité de contribuer à l'emploi de personnes plus lourdement handicapées, dans des conditions aménagées.

Une liste des activités de sous-traitance du secteur protégé est mise à la disposition des établissements et secteurs de l'entreprise par la Mission centrale handicap, afin d'aider à la signature de contrats de fournitures de travaux ou de prestations de services et, dans la mesure du possible, de contrats portant sur la mise à disposition de personnel.

Le secteur protégé a engagé une démarche tendant à se rapprocher des modes de fonctionnement de l'entreprise classique. Afin de répondre favorablement aux demandes exprimées à ce sujet, l'entreprise propose un accompagnement dans cette évolution qui pourra se traduire par des mises à disposition de personnels, des interventions et conseils dans différents domaines : méthodes, études, gestion de production, qualité, ergonomie, comptabilité, etc.

2.3 Faciliter le respect et la mise en œuvre de ces engagements

Pour soutenir cette politique d'emploi, Renault a décidé de poursuivre et d'enrichir ses partenariats et ses mesures en faveur du recrutement. Ceux-ci sont déjà importants et concernent de nombreuses structures. Pour dynamiser les partenariats et diversifier ses sources de recrutement, Renault souhaite renforcer les moyens nécessaires au recrutement des personnes en situation de handicap, sous la responsabilité des Services Ressources Humaines des établissements et des filiales.

Ainsi, la Mission centrale handicap apportera son soutien et son expertise pour contribuer à la réalisation de ce plan d'embauche par la mise au service recrutement et réalisera, si nécessaire, l'interface entre les postes proposés et les candidatures reçues. Elle travaillera pour ce faire sur les actions suivantes :

- Participation aux manifestations et forums susceptibles d'offrir plus d'opportunités de rencontres avec des candidats potentiels et tous les acteurs du secteur handicap,

- Rapprochement de la Mission handicap de Renault avec les missions handicap des écoles et universités cibles,
- Diffusion des offres d'emploi auprès de notre réseau partenaire, et mobilisation des réseaux externes spécialisés et ceux qui, au plan régional et national, agissent en faveur de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap,
- Mise en œuvre d'un processus spécifique de pré-recrutement, pour rechercher des candidatures et les traiter dans les délais les plus courts possibles,
- Recours à un cabinet de recrutement spécialisé pour sourcer d'autres profils de candidats, en complément des actions jusque-là mises en place comme la participation à des forums,
- Mise à disposition d'une adresse email missionhandicap.renault@renault.com pour le dépôt des candidatures pour le périmètre de Renault s.a.s. et des filiales.
- Accueil d'apprentis en situation de handicap, dans le cadre de la politique emploi jeunes développée par Renault. Une information est faite auprès des centres de formation d'apprentis (CFA), et un rapprochement est opéré avec les PDI-TH qui mènent des actions sur l'alternance.

Outre ces mesures qui contribuent à diversifier ses sources de recrutement, Renault poursuit et dynamise ses relations avec ses partenaires du secteur handicap :

- Renforcement des partenariats avec les structures intervenant dans le réseau « Cap emploi », notamment les PDI-TH (Programme Départemental pour l'Insertion des Travailleurs Handicapés), les EPSR (Equipe de Préparation et de Suite de Reclassement), les OIP (Organisme d'Insertion et de Placement), et celles qui, au plan régional et national, agissent en faveur de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap,
- Appui à l'accueil de stagiaires issus des centres de rééducation professionnelle (CRP) et d'organismes de formation de personnes handicapées,
- Développement de relations avec le secteur protégé, pour aider au transfert de personnes en situation de handicap de ces secteurs vers Renault, c'est à dire vers « le milieu ordinaire de travail »,
- Intensification de la communication dans les centres de rééducation ou de réadaptation pour pallier la difficulté à trouver des candidats qualifiés en cours de carrière et disposant de compétences opérationnelles affirmées.

Pour faciliter, accompagner et encadrer les actions en faveur de l'emploi des salariés en situation de handicap, la Mission centrale handicap coordonnera, impulsera et soutiendra les actions des Missions locales des établissements et filiales.

Par ailleurs, elle apportera son soutien et son expertise pour contribuer à la réalisation de ce plan d'embauche par la mise en place d'un processus avec les services recrutement et réalisera, si nécessaire, l'interface entre les postes proposés et les candidatures reçues, quel que soit le type de contrat envisagé.

PIF AB

 FD MN

Chapitre 3 Favoriser la sensibilisation autour du handicap, l'accueil et l'insertion dans l'emploi

Renault entend poursuivre ses efforts de sensibilisation envers ses salariés afin de tendre vers une image plus juste des personnes en situation de handicap et de lever les freins à l'insertion et au maintien dans l'emploi.

La communication et les mesures de sensibilisation autour de la communication sur les métiers, le recrutement et l'alternance et les stages, les parcours professionnels et la formation devront contribuer à l'évolution des représentations et des pratiques autour du handicap.

3.1 Sensibiliser et informer les acteurs dans l'entreprise sur le sujet du handicap

Dans la prolongation de la politique menée ces dernières années en matière d'emploi en faveur des salariés en situation de handicap, Renault renforcera ses actions de sensibilisation menées à l'initiative de la Mission centrale handicap et du pôle Diversité de la Direction pour la Responsabilité sociale de l'entreprise (RSE), auprès de l'ensemble des salariés de l'entreprise. Ces dispositifs permettent ainsi de donner du sens à sa démarche.

3.1.1 Communication interne et événement de sensibilisation

Auprès des personnes en situation de handicap

L'entreprise poursuit la communication autour des dispositions du présent accord envers ses salariés en situation de handicap, et plus généralement envers ceux confrontés au handicap de leur conjoint ou enfants, pour leur permettre d'avoir une meilleure connaissance de leurs droits, et par ce biais, de leur permettre de compenser les contraintes auxquelles ils sont exposés.

Auprès des salariés de l'entreprise

La sensibilisation auprès de l'ensemble des salariés de l'entreprise s'articulera autour des axes suivants :

- L'organisation d'événements de sensibilisation pilotés par les Missions locales handicap dans l'ensemble des établissements et filiales de l'entreprise. La semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées ou les journées en faveur du handicap offrent des opportunités pour communiquer et valoriser les actions de proximité autour du handicap.
- Des initiatives des Missions locales handicap comme l'organisation de manifestations internes dédiées au handicap, la mise en place de temps de concertation avec les personnes handicapées ou la mise en visibilité de bonnes pratiques seront encouragées par l'entreprise.
- Ces initiatives seront soutenues par le management local.

Des supports d'information et de communication présentant la politique d'emploi en faveur du handicap seront portés à la connaissance des salariés, des managers et de la fonction Ressources humaines de l'entreprise. Le pôle diversité du Groupe Renault mettra également à disposition des Missions locales handicap des outils et dispositifs de sensibilisation.

Outre les actions de sensibilisation, la Mission centrale handicap poursuit son action de professionnalisation du réseau handicap et contribue à fournir aux sites intranet de l'entreprise, aux correspondants handicap et aux

services médicaux et sociaux les informations adaptées permettant de faire connaître le présent accord et facilitant la mise en œuvre des actions qu'il prévoit.

3.1.2 Communication externe

L'entreprise s'appuie sur des partenariats externes afin de faire connaître sa politique interne en faveur du handicap, de développer son image employeur. Elle s'associe également à des opérations externes lui permettant d'apporter son témoignage pour aider et encourager d'autres acteurs à s'engager dans l'intégration professionnelle de personnes handicapées.

3.1.3 Animation d'un réseau social pour les salariés de Renault en situation de handicap

Créé en 2012, le réseau social interne Handi@Renault constitue une plate-forme d'échanges entre collaborateurs, permettant notamment de diffuser de l'actualité sur le handicap, faire remonter les difficultés rencontrées et les bonnes pratiques. Il permet également de mettre en valeur des actions valorisant l'emploi de personnes handicapées. Handi@Renault organise aussi des événements réguliers visant à contribuer à faire changer le regard sur le handicap, comme des ateliers de sensibilisation aux différents types de handicap rencontrés.

Le réseau social s'est nouvellement enrichi en créant une nouvelle plateforme d'échanges interne dynamique sur la diversité, « Mobilize Diversity », à laquelle la thématique du handicap est associée.

3.2 Accompagner et former

L'ensemble des formations destinées à sensibiliser ou former les salariés de l'entreprise au handicap constituent un levier essentiel pour faire évoluer les représentations et garantir le déploiement des engagements en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

3.2.1 Formation des salariés Renault en charge du handicap, en particulier les managers

Renault soutient les managers, premiers acteurs de proximité, dans leur mission d'accompagnement, d'adaptation de l'organisation et de coordination pour le maintien dans l'emploi des collaborateurs handicapés.

Les managers sont sensibilisés au contexte légal et réglementaire, aux dispositions du présent accord, ainsi qu'à l'ensemble des outils et des aides. Chaque manager bénéficie du support de spécialistes dans le domaine du handicap. Ces derniers leur apportent toute l'aide nécessaire.

A cet effet, des formations sont disponibles et dispensées au manager devant accueillir ou manageant une personne en situation de handicap :

- Une formation au handicap afin d'aider les managers en charge de l'accompagnement de personnes handicapées à anticiper et préparer l'arrivée du collaborateur et créer le rapport de confiance avec ce collaborateur, entre le collaborateur et ses collègues de travail.
- Une formation spécifique complémentaire sur le « management d'un collaborateur en situation de handicap auditif ».

L'offre de formation pourra être élargie, selon la manifestation du besoin, comme cela a été fait pour le handicap auditif.

Ces actions de formation s'adressent également aux équipes dédiées au suivi et à l'accompagnement des personnes en situation de handicap (tels que le référent, les membres de l'équipe accueillant un salarié en situation de handicap, le responsable RH et autres acteurs RH, ainsi que le corps médico-social).

Enfin, les représentants du personnel en charge des questions de prévention peuvent bénéficier de toutes les formations disponibles.

3.2.2 Formation du personnel Renault Vente au Personnel à l'offre de véhicules adaptés pour les personnes en situation de handicap

Le personnel de Renault Vente Personnel bénéficie d'une formation à l'offre de véhicules adaptés pour les personnes en situation de handicap. Cette formation a pour objectif de les sensibiliser à la notion de diversité, et de leur faire connaître la gamme « Transports de Personnes à Mobilité Réduite », les adaptations possibles et le fonctionnement des matériels.

Ils pourront ainsi informer et conseiller les salariés de Renault en situation de handicap sur les véhicules adaptés.

3.2.3 Formation pour les personnes en situation de handicap non-salariés de Renault

Renault propose aux centres de formation pour personnes handicapées de les informer sur les qualifications recherchées, de les aider à élaborer les programmes de formation, de participer à des jurys d'examen. Ces actions s'inscrivent dans le cadre de relations de partenariat que les établissements veilleront à établir localement, notamment avec les centres de formation spécialisés et en particulier, avec les instances départementales mettant en œuvre des programmes d'insertion.

Chaque établissement de Renault offre des places de stage à des personnes en situation de handicap et donne accès à ses propres centres de ressources. De la même manière, les moniteurs, enseignants et assimilés, travaillant dans le secteur de la formation et de l'insertion des personnes en situation de handicap, peuvent bénéficier de ces dispositions et effectuer des stages en milieu industriel de remise à niveau et d'approfondissement des compétences. De plus, des places leur sont réservées dans certains stages Renault de formation de formateurs.

Les établissements de Renault examinent la manière dont ils peuvent participer à l'amélioration de l'équipement des établissements accueillant des personnes handicapées, en effectuant des dons en nature ou en espèces.

Les établissements de Renault accueillent en stage d'application ou de découverte des stagiaires de centres de formation spécialisés dans le cadre de conventions passées avec ces mêmes centres.

3.3 Accueillir une personne en situation de handicap dans une équipe

La qualité de l'accueil d'un salarié en situation de handicap dans une équipe joue un rôle déterminant dans son intégration professionnelle.

Pour réussir pleinement cet accueil, le manager s'assure de la bonne préparation de l'arrivée du salarié et de l'équipe de travail accueillante.

Le manager peut, si besoin et en fonction du handicap de la personne accueillie, préparer l'environnement de travail et mettre en place des aménagements de poste ou d'activités, en lien avec le médecin du travail et l'ergonome. Le responsable RH assure un suivi de l'intégration de la personne en situation de handicap.

3.3.1 Journée d'accueil et intégration au poste

Une attention particulière est portée au salarié en situation de handicap le jour de son arrivée, qu'il s'agisse de son accueil comme nouvel embauché, ou de son arrivée dans son établissement et dans son équipe de travail.

3.3.2 Proposer un référent

Pour réussir pleinement l'accueil du salarié, le Responsable RH propose, si nécessaire, en lien avec la Mission locale de l'établissement ou de la filiale, le soutien d'un référent spécifique. Le salarié volontaire est donc facilitateur de l'intégration. Il informe le salarié en situation de handicap sur l'existence des dispositions du présent accord, du nom et des coordonnées du correspondant local handicap, et est à l'écoute de toute question relative à son intégration professionnelle.

Au plus près du quotidien du salarié, le référent peut faire appel aux différents acteurs de l'intégration, et en premier lieu le manager ou le Responsable RH.

Pour ce faire, il pourra bénéficier d'un accompagnement ou d'une sensibilisation préalable nécessaires pour favoriser cet accueil.

3.3.3 Sensibilisation de l'équipe accueillante

En accord avec le collaborateur en situation de handicap, une action de sensibilisation au handicap de l'équipe de travail sera mise en place par le Responsable RH et le correspondant local handicap.

Chapitre 4 : Préserver l'emploi des personnes confrontées au handicap

Tout salarié en situation de handicap bénéficie d'un droit à compensation qui vise à lui permettre de faire face aux conséquences du handicap, quelles que soient l'origine et la nature de sa déficience.

La préservation dans l'emploi des salariés de l'entreprise dont le handicap est reconnu constitue l'un des objectifs prioritaires du plan d'actions général mené en faveur de ces personnes. Ainsi, le plan d'actions dans le cadre de cet accord s'attachera plus particulièrement à :

- Encourager et accompagner son employabilité et son évolution professionnelle tout au long de sa carrière,
- Mettre en œuvre des mesures de prévention et de suivi médical,
- Promouvoir l'accès à la formation,
- Accompagner les salariés en situation de handicap dans leurs démarches administratives,
- Adapter les organisations et les postes de travail,
- Mettre en place des mesures de maintien dans l'emploi.

4.1 Encourager et accompagner l'évolution professionnelle et l'employabilité

Il s'agit de créer les conditions de réussite des salariés en situation de handicap, de préparer et de mettre en place si nécessaire les formations adaptées permettant d'accompagner leur évolution, et de sécuriser leur parcours professionnel.

Afin d'anticiper les évolutions d'emploi des salariés en situation de handicap, Renault engagera une réflexion spécifique sur la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences en vue :

- de mieux adapter leur qualification et compétences à la fonction exercée en tenant compte de l'évolution du handicap,
- de dégager et prévoir les orientations professionnelles et les passerelles en fonction des objectifs des salariés, au regard de leur évolution de carrière, de leur formation, de leur expérience et de l'évolution de leur handicap,
- de préparer et mettre en place si nécessaire les formations adaptées permettant d'accompagner les évolutions,
- de sécuriser les parcours professionnels des salariés en situation de handicap et garantir ainsi leur emploi.

Les objectifs fixés annuellement par le manager au salarié seront adaptés, réalistes et atteignables au regard du handicap du salarié. Ils prennent notamment en compte le caractère discontinu de la capacité de travail de certains handicaps. L'appréciation des résultats obtenus doit également intégrer ces éléments.

Pendant l'entretien annuel d'évaluation, le manager analyse et évalue les compétences et les aptitudes du salarié handicapé par rapport aux travaux effectués et aux objectifs atteints. Il détermine les problèmes rencontrés et envisage une solution alternative liée aux besoins éventuels : formation, matériels, outils de travail.

4.1.1 Prévenir l'état de santé des salariés

A titre de prévention, Renault porte une attention particulière sur les situations de salariés en situation de handicap, d'invalidité ou d'arrêt longue maladie, susceptibles de présenter à terme des risques d'inaptitude, permettant ainsi d'anticiper, d'étudier les possibilités de reclassement le plus tôt possible et d'éviter la désinsertion professionnelle.

Le médecin du travail a pour mission d'éviter toute altération de la santé des travailleurs, y compris de salariés en situation de handicap, du fait de leur travail, notamment en adaptant les postes de travail, les techniques et les rythmes de travail. Il conseille les managers.

Le service santé au travail est intégré dans toutes les équipes et par tous les acteurs concernés par l'insertion professionnelle, la réadaptation ou le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Pour pouvoir effectuer cette mission, il conduit des études de poste. Les travailleurs handicapés bénéficient d'une surveillance médicale renforcée, le médecin du travail juge de la nature et de la fréquence de ces examens.

4.1.2 Faciliter les démarches de reconnaissance du statut de handicapé

Renault considère que la Reconnaissance de la Qualité du Travailleur Handicapé (RQTH) est le premier outil de maintien dans l'emploi devant être utilisé par les personnes en situation de handicap.

Il est parfois difficile en interne de rassurer les salariés, motiver le collaborateur à mener les démarches et lever ses freins.

Afin de mieux prendre en compte les situations de handicap, une attention particulière sera apportée aux personnes non bénéficiaires de l'obligation d'emploi, dont la procédure de reconnaissance du handicap est en cours. La reconnaissance de leur état permettra aux intéressés de bénéficier des mesures particulières prévues dans l'accord.

Pour faciliter la reconnaissance de leur handicap, les dispositions suivantes seront mises en œuvre :

- faire connaître à tous les salariés les droits et démarches en matière de reconnaissance du handicap,
- veiller à ce que les salariés absents pour longue maladie restent informés de leur situation administrative et financière dans le cadre de cette absence,
- proposer une aide aux démarches administratives à accomplir auprès des Maisons Départementales des Personnes Handicapées et de la Commission des Droits et de l'Autonomie des personnes handicapées,
- faire connaître les actions sociales menées par la mutuelle Renault / Humanis.

Tout salarié qui le souhaite peut engager une démarche de reconnaissance du handicap et se faire accompagner par les acteurs de l'entreprise. Il s'agit d'une démarche individuelle.

4.1.2.1 En cas de reconnaissance du handicap

Afin d'anticiper la fin des renouvellements des RQTH, un contact sera pris par le correspondant local handicap aux salariés reconnus travailleur handicapé au moins 6 mois avant l'échéance de la reconnaissance, afin que ces derniers puissent engager les démarches utiles à ce renouvellement.

4.1.2.2 En cas de survenance d'un handicap en cours de carrière

La procédure de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ou reconnaissance invalidité par la caisse de sécurité sociale dépend de la réglementation en vigueur et relève d'organismes extérieurs, telle que la CDAPH. Le correspondant handicap, ainsi que le médecin du travail et l'assistante sociale apportent leur soutien aux personnes concernées qui engagent cette démarche. Ce soutien peut revêtir des aspects tant pratiques, pour faciliter leurs démarches, que psychologiques.

Lorsqu'un salarié se trouve atteint d'un handicap en cours de carrière, l'entreprise s'engage à le maintenir dans l'emploi par des moyens appropriés et à le réorienter dans sa situation professionnelle, si nécessaire. Ces dispositifs sont décrits au chapitre 4 du présent accord.

4.2 Les aides et mesures d'accompagnement et de maintien dans l'emploi

Afin de faciliter l'insertion, l'accompagnement et l'évolution dans la carrière des salariés en situation de handicap et concilier vie professionnelle et vie personnelle, Renault met en place et pérennise les soutiens nécessaires, tant aux salariés en situation de handicap, qu'aux salariés ayant en charge un proche en situation de handicap.

Les aides et mesures d'accompagnement en faveur des salariés en situation de handicap ou ayant en charge un proche en situation de handicap :

4.2.1 Franchises

Les salariés handicapés bénéficient, sur justification, d'une indemnisation du temps passé devant la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH). Ils ne subissent de ce fait aucune perte de salaire.

Afin de faciliter l'accès au poste de travail et si la nature du handicap le justifie, le médecin du travail, après examen médical, pourra accorder au salarié handicapé, quel que soit la nature de son handicap, une franchise de 5 minutes deux fois par jour prise soit à la prise de poste, soit à l'heure du déjeuner, soit en fin de poste, étant précisé que ces deux franchises ne peuvent pas être cumulées pour être prises en une seule fois.

Les bénéficiaires de ce dispositif jusqu'à la date d'entrée en vigueur du présent accord continueront à bénéficier de cet avantage.

Par ailleurs, les salariés handicapés moteurs graves reconnus par la CDAPH, ou aux salariés ayant des difficultés temporaires à se déplacer, pourront bénéficier :

- d'une franchise supplémentaire de 10 minutes deux fois par jour, accordée par la hiérarchie sur avis du médecin du travail,
- en priorité d'une place de parking ou un emplacement réservé à proximité du lieu de travail, dans la mesure du possible.

Cette facilité est étendue aux salariés accidentés du travail ou de trajet dont le taux d'incapacité permanente est au moins égal à 10%, ainsi qu'aux salariés atteints d'une maladie professionnelle dûment reconnue par la Sécurité sociale.

4.2.2 Décalage des horaires

L'ensemble des salariés souffrant de handicaps corporels peut bénéficier d'un décalage des heures d'entrée et de sortie, en accord avec leur hiérarchie et en fonction des possibilités organisationnelles du service.

Les accidentés du travail ou de trajet dont le taux d'incapacité permanente est au moins égal à 10%, ainsi que les salariés atteints d'une maladie professionnelle dûment reconnue par la Sécurité sociale, peuvent également bénéficier du décalage des horaires prévu pour les salariés handicapés, sur présentation d'une justification émanant de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie.

4.2.3 Absences autorisées

Une absence autorisée payée de deux jours par an est accordée :

- aux salariés handicapés, afin d'effectuer des démarches administratives en lien avec leur handicap,
- aux parents d'enfants handicapés, pour leur permettre d'effectuer certaines démarches ou de se rendre auprès de chacun de leur enfant placé dans un établissement spécialisé,
- aux salariés ayant un conjoint handicapé, ou étant tuteur d'enfants ou d'adultes handicapés, pour chaque personne handicapée afin d'effectuer certaines démarches ou de se rendre auprès de cette personne lorsqu'elle est placée dans un établissement spécialisé.

Ces journées d'absence autorisée n'entraînent aucune perte de salaire.

Est entendu comme enfant handicapé au sens du présent accord celui ouvrant droit à une aide accordée par la MDPH ou s'étant vu reconnaître une incapacité permanente quel qu'en soit le taux.

Ces deux jours d'absence seront soit saisi directement dans le « Workflow » dédié aux demandes de congés, soit font l'objet d'une demande de congés standard pour les salariés n'ayant pas accès à ce « Workflow ».

Deux jours supplémentaires d'absence autorisée payée par an peuvent être accordés, après examen par l'assistante sociale de la demande accompagnée du justificatif. S'agissant des parents ou tuteurs d'enfants handicapés, ces jours supplémentaires seront octroyés pour chacun des enfants.

Les jours d'absence autorisée payée prévus ci-dessus peuvent être pris par journée entière ou par demi-journée.

De manière à faciliter la gestion de la rentrée scolaire, ou des démarches auprès des établissements scolaires ou d'autres institutions, les parents d'un enfant handicapé fiscalement à charge, bénéficient par ailleurs, d'un crédit temps fractionnable de 12 heures par an, quel que soit le nombre d'enfants, et à condition que les deux conjoints exercent une activité professionnelle. Lorsque les deux conjoints travaillent chez Renault, ce droit ne peut être exercé que par l'un d'entre eux.

4.2.4 Véhicules

Pour faciliter l'autonomie, la mobilité et l'accès à l'emploi, des remises sur l'achat d'une option boîte de vitesses automatique pour les véhicules du groupe Renault sont consenties aux salariés handicapés inscrits aux effectifs, aux bénéficiaires de la carte ancien Renault reconnus handicapés à leur sortie des effectifs et aux salariés ayant un conjoint handicapé ou un enfant handicapé titulaire ou en cours d'obtention du permis de conduire âgé d'au moins 16 ans au moment de la demande et fiscalement à charge, vivant au même domicile. Ceux-ci bénéficient également des avantages accordés dans le cadre des contrats Handi Services.

Ces dispositions s'appliquent également aux salariés tuteurs d'enfants ou d'adultes handicapés, sous condition de justifier que ces derniers vivent au même domicile que le salarié.

Renault accorde par ailleurs une aide financière pour compenser les coûts d'adaptation de véhicules du groupe Renault, hors boîte de vitesses automatique, nécessités par le handicap lourd du salarié, du conjoint ou d'un enfant fiscalement à charge.

Cette aide équivaut à 75% de la part du coût d'adaptation restant à la charge du bénéficiaire, après acceptation des remboursements des organismes sollicités, dans la limite de 1000 €. Les dossiers sont instruits par l'assistante sociale.

4.2.5 Logement

Considérant que les conditions d'accessibilité et d'adaptation du logement des salariés en situation de handicap participent à leur bonne intégration professionnelle, Renault dégage, en complément des aides de la Sécurité sociale, des moyens financiers pour assurer aux salariés des aides au logement ou réaliser des aménagements de leur logement rendus nécessaires par leur handicap. Une aide à l'adaptation des logements sera accordée sur la part restant à la charge du bénéficiaire, après acceptation des remboursements des organismes sollicités, dans la limite de 3000 €. Les dossiers sont instruits par l'assistante sociale.

Par ailleurs, conformément à l'accord du 20 janvier 2005 relatif aux prêts accordés en faveur de l'accession à la propriété et modifiant l'accord du 5 juillet 1991 relatif à la couverture sociale des salariés chez Renault, un salarié handicapé peut se voir attribuer un complément de prêt pour financer des travaux spécifiques envisagés dans son logement.

L'existence d'un handicap constitue un critère de priorité pour l'attribution en location d'un logement sur les réservations que Renault détient auprès de sociétés immobilières.

4.2.6 Appareillage

Le maintien dans l'emploi et la capacité à exercer son activité sont facilités grâce à la contribution de l'entreprise au financement d'équipements individuels. Lorsque le handicap d'un salarié nécessite l'achat d'un appareillage, Renault finance les frais restant à la charge du bénéficiaire, après acceptation des remboursements par les organismes, dans la limite de 1000 €. Chaque cas est examiné individuellement par l'assistante sociale en fonction des caractéristiques particulières et des justificatifs pouvant être exigés et présentés à la Mission Centrale Handicap.

Lorsque le handicap d'un enfant fiscalement à charge ou du conjoint d'un salarié nécessite l'achat d'un appareillage, Renault finance les frais restant à la charge du bénéficiaire, après acceptation des remboursements par l'employeur du conjoint et par les organismes sollicités, dans la limite de 1000 €. Chaque cas est examiné individuellement par l'assistante sociale en fonction des caractéristiques particulières et des justificatifs pouvant être exigés et présentés à la Mission Centrale Handicap.

Autres mesures en faveur des parents d'enfants handicapés :

Cherchant à alléger la charge d'éducation des parents d'enfants handicapés, l'entreprise propose une bourse d'éducation ainsi que des aides pour le financement de séjour de l'enfant en structure adaptée.

4.2.7 Bourse d'éducation

Lorsqu'un salarié a la charge fiscale d'un enfant handicapé, il peut être accordé une bourse annuelle d'éducation.

Cette bourse s'élève à 50 % des surcoûts découlant du handicap et rendus nécessaires pour le bon développement de l'enfant, déduction faite des aides spécifiques obtenues par ailleurs. Elle est plafonnée à 1500 € par enfant et par an et est versée sur présentation de pièces justificatives.

Chaque cas est examiné individuellement par l'assistante sociale en fonction des caractéristiques particulières et des justificatifs pouvant être exigés et présentés à la Mission Centrale Handicap.

4.2.8 Séjour en structures adaptées pour les enfants handicapés fiscalement à charge

Renault aide les parents d'enfants handicapés fiscalement à charge à financer leur séjour dans des structures adaptées pendant les vacances. A ce titre, il est accordé une aide pour les séjours dans des centres de vacances spécialisés, d'une durée minimale de 7 jours, dans la limite de 1000€ par enfant et par an.

Le salarié, parent d'un enfant handicapé fiscalement à charge, bénéficie à sa demande d'un alignement de ses jours de congés payés sur les jours de fermeture du centre d'accueil de son enfant, sous réserve que le dit centre soit fermé en dehors des congés annuels de l'établissement.

Une aide de 750€ par enfant et par an est accordée aux parents qui emploient une tierce personne pour s'occuper de l'enfant handicapé, sur le lieu de vacances, quelle que soit la période de l'année.

Chaque cas est examiné individuellement par l'assistante sociale en fonction des caractéristiques particulières et des justificatifs pouvant être exigés et présentés à la Mission Centrale Handicap.

4.2.9 Aides aux structures et personnes handicapées non salariées de Renault

Renault poursuit son action en faveur des structures œuvrant dans le domaine du handicap et des personnes handicapées non salariées.

Les personnes handicapées bénéficient des avantages accordés dans le cadre de "Handi Services".

Renault poursuit son partenariat avec des structures nationales, régionales et départementales, et y adhère éventuellement. Ces partenariats concernent notamment :

- les PDI-TH (Programmes Départementaux pour l'Insertion des Travailleurs Handicapés),
- l'ADAPT (Association pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées)
- l'AGEFIPH (Association Gestionnaire du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées)
- APF (Association des Paralysés de France)

Les missions handicap développent des relations avec les associations d'handicapés et les centres de réadaptation et de formation, notamment, afin de rechercher l'aide que Renault peut éventuellement leur apporter. Cette aide peut, par exemple, se concrétiser par des offres de stages dans l'entreprise, le versement d'une part de la taxe d'apprentissage, des visites d'usines, le don de matériels ou d'équipements.

Renault favorise le transfert des compétences d'une grande entreprise aux organismes qui concourent à l'insertion professionnelle des personnes handicapées en proposant des actions de techniques de recherche d'emploi, des interventions dans le domaine ergonomique ou encore le détachement temporaire de personnels, dans des conditions à définir en fonction des demandes exprimées.

4.3 Promouvoir les mesures de formation pour les salariés en situation de handicap

Renault réaffirme son ambition de donner la possibilité à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle et rappelle que tout salarié en situation de handicap, bénéficie comme tout autre salarié de l'ensemble des outils et dispositifs nécessaires au bon déroulement de son parcours professionnel.

Les salariés de Renault en situation de handicap ont accès à tous les moyens de formation de l'entreprise. Ils bénéficient d'aménagements leur facilitant l'accès et le suivi des formations.

Il appartient à la Mission centrale handicap, aux acteurs médico-sociaux et aux responsables Ressources Humaines de veiller à ce que des plans de formation individuels soient établis dans tous les cas où cela est justifié, et notamment, s'il s'agit d'une condition nécessaire à la tenue d'un emploi ou à une évolution de carrière.

Une attention particulière est portée sur les besoins en formation des salariés en situation de handicap à l'occasion de l'entretien annuel.

4.4 Adaptation des organisations et des postes de travail

L'intégration du paramètre ressources humaines dans les projets d'industrialisation de nouveaux véhicules ou d'organes mécaniques est réalisée à partir d'une méthode d'analyse ergonomique des postes de travail développée par Renault.

A l'occasion des projets, les postes à restrictions et les postes adaptés sont identifiés et conçus pour favoriser l'expression de la compétence. Le maintien de l'employabilité est intégré à cette démarche.

La modernisation des installations des postes de travail, les aménagements des postes, l'ergonomie et la sécurité sont des facteurs qui concourent au principe de prévention.

La hiérarchie s'assure ainsi de l'adaptation des postes et des moyens de travail aux personnes en situation de handicap et fait appel, en cas de besoin et selon les aménagements à opérer, aux services HSE, au service de santé au travail et aux services produit-process.

Pour ce faire, des commissions spécifiques peuvent être constituées, composées notamment de personnes du service conditions de travail, du service médical et du service produit-process.

Les salariés en situation de handicap sont affectés prioritairement sur les postes qui ont été adaptés et créés, correspondant à leurs restrictions physiques, dès lors que ces postes sont disponibles dans l'établissement ou, à défaut, dans l'entreprise.

De même, en cas de départ d'un salarié en situation de handicap de l'entreprise, le poste qu'il occupait avant son départ sera affecté en priorité à un autre salarié en situation de handicap susceptible de tenir ce poste.

4.4.1 Faciliter les accès aux locaux et aux postes de travail

L'accessibilité des locaux est un enjeu essentiel pour Renault. L'entreprise se mobilise pour permettre aux personnes en situation de handicap d'accéder comme tout salarié à son lieu de travail. En effet, au-delà du poste de travail, Renault entend rendre la chaîne de déplacement possible pour accueillir ou maintenir dans l'emploi des personnes handicapées.

Dans les différents établissements de Renault, le management s'assure de l'adaptation des moyens de travail et en cas de besoin d'aménagement spécifique, il fait appel aux services conditions de travail et à la médecine du travail.

En matière d'accessibilité, des places de parking sont réservées, les toilettes adaptées, des plans inclinés en complément des escaliers sont aménagés. L'entreprise souhaite désormais renforcer sa réflexion sur l'accessibilité au-delà du handicap moteur.

Cet effort particulier en faveur de l'accessibilité des locaux est soutenu et entretenu via le réseau social Handi@Renault.

4.4.2 Prendre en compte la situation des salariés « proche aidant » d'une personne en situation de handicap

L'entreprise souhaite faciliter le maintien en emploi des proche-aidants, pour éviter les ruptures de parcours professionnels et favoriser la conciliation de la vie professionnelle et de la vie d'aidant, condition indispensable compte tenu des difficultés actuelles qu'ils rencontrent dans leur vie professionnelle et de l'effet bénéfique que peut avoir, pour un aidant, le maintien dans l'emploi.

Elle s'engage ainsi à tenir compte de la situation dans laquelle un de ses salariés aurait besoin de se rendre disponible pour assister un proche handicapé en difficulté.

La prise en charge des personnes dépendantes du fait d'un handicap, leur qualité de vie, par un salarié en sa qualité d'aidant familial, est à la fois un investissement personnel exigeant et un enjeu de la dépendance.

Renault considère en effet important de mieux intégrer la difficulté spécifique liée à ces situations qui parfois font de l'aidant familial le second sujet aux difficultés d'une situation de dépendance.

Au-delà du dispositif légal de congé de proche aidant, l'entreprise souhaite également accompagner ces salariés qui souhaiteraient prendre une disponibilité pour s'occuper d'un proche en situation de handicap souffrant d'une grave pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou nécessitant des soins contraignants, à domicile ou en établissement de soins.

Cette absence autorisée est accordée dans les conditions prévues par l'accord en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la mixité dans l'entreprise du 16 mai 2012, ou tout autre accord qui se substituerait à ces dispositions.

L'entreprise rappelle également que pour compenser la perte de tout ou partie du revenu résultant de la prise de ce congé sans solde, le salarié aidant une personne en situation de handicap pourra recourir au bénéfice du don de jour en vigueur dans l'accord en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la mixité dans l'entreprise du 16 mai 2012, ou dans tout autre accord qui se substituerait à ces dispositions.

Les dispositions issues de l'accord Renault s.a.s. du 16 mai 2012 ne sont applicables que sur le périmètre de Renault s.a.s., indépendamment des mesures existantes dans les filiales intégrées au présent accord ou des dispositions qui figureraient au sein d'un nouvel accord d'entreprise.

Par ailleurs, des aménagements d'horaires ou d'organisation du travail seront mis en œuvre pour les salariés dont les enfants ou le conjoint sont concernés par une situation de handicap se caractérisant par une autonomie réduite reconnue par les organismes habilités.

4.4.3 Recourir au télétravail

Des mesures de télétravail pour les salariés en situation de handicap ou « proche aidant » d'une personne en situation de handicap pourront être mises en place dans les conditions fixées par l'accord Renault sas du 22 janvier 2007 et de son avenant du 22 juin 2010. Ces mesures seront examinées au regard de l'activité exercée par la personne en situation de handicap et après étude de l'organisation du travail avec son manager et la Mission locale handicap, en cohérence avec les recommandations du médecin du travail.

Ces dispositions ne seront applicables que sur le périmètre de Renault s.a.s., indépendamment des mesures existantes dans les filiales intégrées au présent accord ou des dispositions qui figureraient au sein d'un nouvel accord d'entreprise.

4.4.4 Accessibilité numérique et handicap

L'accessibilité numérique rend possible le maintien dans l'emploi de certaines personnes en situation de handicap. Le numérique a vocation de simplifier la vie de toutes et tous. L'accessibilité numérique signifie donc que ces personnes peuvent utiliser les outils logiciels et digitaux, plus précisément qu'elles peuvent percevoir, comprendre, naviguer et interagir et contribuer sur le web. Cela prend en compte tous les handicaps qui rendent difficiles l'accès au numérique, ce qui inclut les handicaps visuels, auditifs, physiques, de la parole, cognitifs et neurologiques.

Renault met en place et développe des technologies d'assistance qui permettent ou facilitent l'utilisation de l'ordinateur, l'accès aux contenus, bureautiques ou web, et leur création.

Celles-ci comprennent par exemple :

- des aides logicielles, comme les lecteurs d'écran ou les loupes,
- des aides matérielles : souris, claviers, micros, trackballs, boucles magnétiques, etc.
- la retranscription simultanée par écrit sur des écrans,
- une traduction en langue des signes.

Enfin, Renault adapte progressivement ses interfaces digitales accessibles, en commençant évidemment par l'intranet et la plateforme de e-recrutement.

4.5 Maintien dans l'entreprise

Renault s'engage à mettre en œuvre les moyens appropriés pour maintenir dans l'entreprise les salariés en situation de handicap dans des emplois correspondant à leurs aptitudes et capacités.

A cette fin, l'entreprise veille à mettre en œuvre les aménagements de postes et les formations nécessaires au reclassement du salarié dans un poste conforme à son aptitude et à ses capacités.

4.5.1 Rôle des « comités maintien dans l'emploi »

Formaliser des espaces de coordination de l'ensemble de ces acteurs, à intervalles réguliers, est jugé important. Renault recommande la mise en place de « comités maintien dans l'emploi » dans ses établissements et filiales chaque fois que des difficultés pour engager des salariés au poste de travail apparaissent du fait de la perte de capacités.

Ceux-ci permettent de ne pas attendre le retour du salarié dans l'entreprise pour questionner les conditions adéquates du retour à l'emploi, les besoins d'aménagements ou le nouveau projet professionnel.

La démarche propose prioritairement une approche inclusive, dans laquelle un aménagement de poste ne sert pas qu'au salarié concerné mais bien à l'ensemble du collectif de travail. Il doit permettre le plus possible le maintien des modalités collectives de fonctionnement de l'organisation et plus particulièrement la polyvalence.

Le rôle de ce comité est d'anticiper les situations difficiles et de s'assurer que les adaptations possibles du poste sont mises en œuvre. Il est composé du médecin du travail, du responsable Ressources Humaines, du manager, de l'assistante sociale et de l'ergonome. Ce comité identifie les postes susceptibles d'être pourvus par des salariés en situation de handicap. Il propose les aménagements utiles et suit la mise en œuvre afin de faciliter l'accès au poste par les personnes concernées.

4.5.2 Garantir le maintien dans l'emploi

Au-delà de l'accessibilité au poste de travail, l'entreprise veille à maintenir et développer l'accessibilité à l'emploi des salariés en situation de handicap. Il s'agit d'assurer leur capacité à exercer durablement leur activité, c'est-à-dire dans le cadre d'un parcours professionnel et d'une évolution dans le temps.

D'une manière plus générale, dans tous les cas où, du fait de son handicap, le salarié n'est plus en mesure de tenir son emploi, Renault examine les adaptations susceptibles d'être réalisées pour assurer son maintien dans cet emploi.

4.5.2.1 Le maintien dans l'emploi : une association de mesures complémentaires

Le maintien comme le retour à l'emploi, reposent souvent sur la conjugaison de plusieurs mesures appropriées :

- L'élaboration conjointe d'un projet d'adaptation reposant sur les capacités restantes du salarié définies par le médecin, sur l'analyse des contraintes liées au poste de travail et sur l'analyse des besoins de compensation du handicap au travail (à travers l'aménagement de poste et/ou de l'environnement de travail, des rythmes de travail...),
- Une période d'apprentissage accompagnée de la nouvelle situation d'emploi,
- La réalisation d'un bilan professionnel, lorsque celui-ci est requis, au titre des dispositions de l'accord GPEC, pour contribuer au processus de reclassement,
- Le suivi éventuel de formation permettant au salarié d'évoluer vers un poste correspondant à ses capacités et à son aptitude,

- Des partenariats avec des organismes externes spécialisées dans l'ingénierie et le conseil en reclassement des salariés handicapés ou à aptitude réduite.

4.5.2.2 Le maintien dans l'emploi à travers le partenariat avec l'AGEFIPH

Les relations avec l'AGEFIPH seront, pour ce faire, accentuées afin de bénéficier d'un levier supplémentaire pour:

- Analyser la situation et l'accompagnement dans la recherche et la construction de solutions adaptées,
- Mobiliser des aides et prestations techniques, humaines et financières pour la mise en œuvre de la solution de maintien dans l'emploi.

Lorsque les conséquences du handicap de la personne concernée sur son poste de travail restent très importantes, même après l'aménagement optimal de la situation de travail, Renault souhaite engager, chaque fois que cela est possible, une reconnaissance de la lourdeur du handicap.

Ce dispositif, déjà expérimenté dans l'entreprise, permet des aides financières, que ce soit pour le salarié, mais aussi pour l'employeur.

Pour le salarié, cela éloigne le risque de désinsertion professionnelle.

Pour l'entreprise, cela a pour but de compenser financièrement les charges supportées par cette dernière, dès lors que les conséquences financières du handicap de la personne concernée sur son poste de travail restent très importantes, même après l'aménagement optimal de la situation de travail.

4.5.2.3 Le maintien dans l'emploi et le reclassement

Lorsque l'emploi du salarié handicapé est supprimé, ne peut être adapté ou encore est modifié de telle façon que ledit emploi ne peut plus être tenu par son titulaire, Renault met tout en œuvre pour lui proposer une autre situation d'emploi dans l'établissement, ou à défaut, dans l'entreprise, puis dans le Groupe Renault. Si nécessaire, des actions de formation sont menées pour faciliter le reclassement.

L'entreprise entend aussi assumer ses responsabilités vis-à-vis des salariés en situation de handicap en s'assurant que les acteurs, dont les représentants du personnel, chargés de la prévention des risques professionnels et de la santé des salariés sont associés à la démarche et à la mise en œuvre de solutions visant le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap.

Ainsi, les représentants du personnel sont invités à se prononcer sur les propositions de reclassement, en cas d'inaptitude au poste déclaré par le médecin du travail.

Au cas où, malgré les mesures définies ci-dessus, le licenciement (hors cas de motif disciplinaire) s'avérerait inévitable :

- La durée du préavis prévue dans l'accord relatif à la couverture sociale des salariés est doublée, sans toutefois dépasser six mois.
- Pendant cette période, Renault apporte une aide individualisée et adaptée au reclassement externe,


P J F A B
F D M N

- Des dispenses partielles ou totales d'exécution du préavis sont attribuées en accord avec le salarié pour faciliter la recherche d'un nouvel emploi, suivre une action de formation reconversion ou mettre en œuvre un projet personnel.

4.5.3 Proposer un dispositif d'aménagement des fins de carrière (Temps Partiel fin de carrière handicap)

Les salariés en situation de handicap peuvent bénéficier des mesures d'aménagement de fins de carrière et ainsi répondre à leur souhait de réduire progressivement leur activité dans la perspective de la préparation de leur départ à la retraite.

En application des conditions fixées par l'article 7 G de la partie 2 Emploi et compétences de l'accord du 13 janvier 2017, ce droit est ouvert aux seuls salariés en situation de handicap pouvant bénéficier d'une retraite anticipée « handicapé » au plus tard à la fin de la 3^e année qui suit leur passage à temps partiel.

Chapitre 5 : Mettre en œuvre et piloter les différentes actions en faveur des personnes en situation de handicap

L'ambition affichée par Renault en termes d'intégration et de maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap suppose une mobilisation de tous les acteurs de l'entreprise. Elle s'est dotée d'une structure de gouvernance¹ considérant que la problématique doit être traitée de manière transversale et pouvoir donner une impulsion en coordonnant les divers acteurs pour faire du handicap un atout pour l'entreprise.

5.1 Les acteurs de la mise en œuvre

C'est aussi à travers ses acteurs de terrain que la politique de Renault en faveur des personnes en situation de handicap est appréhendée au quotidien.

5.1.1 Des acteurs engagés dans le suivi et à l'accompagnement des personnes en situation de handicap

5.1.1.1 Le manager

Le manager joue un rôle clef de la démarche handicap de l'entreprise en matière d'intégration et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap présentes dans son équipe. Il veille en effet à mettre en place en concertation avec le service de santé au travail, le responsable RH et le correspondant handicap local des solutions d'organisation et de conditions de travail adaptées et conformes aux recommandations du médecin du travail. Il veille également au maintien dans l'emploi et au développement des compétences requises et au parcours professionnel du salarié en situation de handicap.

Le manager peut s'appuyer sur le réseau pluridisciplinaire des spécialistes pour comprendre les contraintes liées au handicap du salarié.

5.1.1.2 Le Responsable Ressources Humaines

Le Responsable Ressources Humaines est l'interlocuteur de proximité du manager dans l'accompagnement des salariés en situation de handicap. Il développe sa légitimité par sa capacité d'écoute, de proposition et de coordination.

Le Responsable RH promeut le droit à une évolution de carrière pour les salariés handicapés ou fragilisés par la maladie. Il accompagne le responsable hiérarchique lors des étapes professionnelles de la personne handicapée.

Il soutient le manager dans la mise en place des compensations nécessaires à la tenue du poste et à l'atteinte des objectifs réalistes fixés au salarié.

Il veille à la bonne application du présent accord et collabore avec le manager à la définition des compétences en cohérence avec les objectifs de recrutement des personnes handicapées.

Le Responsable RH :

- contribue à la bonne intégration dans le collectif de travail et tout au long de son parcours professionnel des personnes en situation de handicap,

¹ La structure de gouvernance est composée de six représentants, dont notamment des cadres dirigeants de la DRH G, de la DRSE et de RNPO.

A handwritten signature consisting of a blue scribble above the initials 'P J F'. To the right, there are two sets of initials: 'A B' above 'M N'.

- s'assure également de mesures prises en faveur du maintien ou du retour dans l'emploi des salariés en situation de handicap,
- informe les salariés en lien avec le correspondant handicap de l'ensemble des dispositifs et des aides dont ils peuvent bénéficier en application de l'accord.

Le Responsable RH assiste le manager à la mise en place des aménagements préconisés par le médecin du travail et joue un rôle dans l'organisation et le suivi des comités employabilité.

5.1.1.3 Le salarié en situation de handicap

Il apporte son point de vue et son vécu sur ses besoins et la recherche de solutions en vue de la réussite de son parcours d'intégration, de son parcours professionnel comme sur les mesures de maintien dans l'emploi qui pourront lui être proposées.

Renault soutient l'implication des salariés en situation de handicap. Ils expérimentent le handicap chaque jour et peuvent aider à la sensibilisation des autres collaborateurs.

C'est ainsi, à partir de leur retour d'expérience, qu'a été créée la formation au handicap auditif.

L'entreprise est attentive à leur action, et propose de mettre en avant :

- Le bénéfice de leur contribution à la création d'outils de sensibilisation nouveaux, pour agir sur le terrain,
- Leur participation à des actions extérieures pour témoigner sur les réseaux sociaux internes, en qualité d'ambassadeurs de l'entreprise dans les écoles et universités.

5.1.2 Des spécialistes en support des personnes en situation de handicap

La mise en commun de compétences pluridisciplinaires de spécialistes est un gage d'efficacité pour l'accompagnement des personnes en situation de handicap.

5.1.2.1 Le correspondant local handicap

Les correspondants handicap des établissements et filiales de Renault sont les personnes « relais » au niveau local, pour coordonner l'action des managers, des acteurs médico-sociaux et de tous les personnels impliqués dans le recrutement, l'intégration dans les équipes, la formation et le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap.

Il est le garant de la mise en œuvre de l'accord dans son périmètre d'activité. A ce titre le correspondant handicap :

- facilite la remontée d'informations et le traitement des dossiers au plan administratif,
- suscite et accompagne les actions d'information et de sensibilisation auprès des personnels et, notamment, des salariés en situation de handicap,
- conseille les salariés dans leur démarche de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH),
- administre les demandes d'aides au titre de l'accord.

Le correspondant handicap prépare chaque année les bilans et établit ensuite la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) en liaison avec le Mission Centrale Handicap.

PIJ
AD
AB
MN

5.1.2.2 Le médecin du travail

Le médecin du travail est un acteur essentiel en matière de préservation de la santé et de prévention des risques professionnels. Il est l'interlocuteur privilégié dans toute situation de handicap.

Il assure le suivi de santé des salariés :

- Il est seul juge de la fréquence et de la nature des examens que nécessite cette surveillance médicale particulière,
- le médecin du travail conduit des actions sur le milieu de travail et procède à des examens médicaux,
- Il réalise une visite de pré-reprise, le plus tôt possible, pour redonner confiance au salarié, et obtenir un bilan des capacités restantes,
- Il agit en vue du maintien dans l'emploi et de la réintégration d'un salarié en situation de handicap.

Son action de prévention est indispensable pour prévenir le risque d'exclusion pour cause d'inaptitude au poste de travail. La question du maintien dans l'emploi peut concerner deux grandes catégories de salariés :

- Les salariés bénéficiaires de la reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés, dont le poste de travail est modifié, dont le handicap s'aggrave ou qui sont atteints d'une pathologie nouvelle,
- Les salariés dont l'état de santé se dégrade suite à un accident ou une maladie, d'origine professionnelle ou non, et dont les conséquences sur le maintien dans l'emploi sont perceptibles.

Il est un interlocuteur privilégié pour conseiller et orienter les salariés dans les démarches de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. Il entretient des échanges permanents avec les autres acteurs de l'entreprise, afin de préparer lorsque cela est nécessaire, l'organisation ou l'adaptation du poste de travail.

5.1.2.3 L'assistante sociale

L'assistante sociale accompagne les étapes de la vie professionnelle des salariés. Elle est partenaire de l'intégration et de la gestion des parcours des personnes en situation de handicap. Avec son accord, elle écoute, informe et appuie, le salarié dans les démarches à envisager lors de :

- l'accueil (embauche, intégration, mutation...),
- la survenance d'une maladie grave, accident ou handicap...,
- les difficultés d'adaptation sur le poste de travail, de mise en place d'un projet de reclassement ou de réorientation professionnelle...,
- le départ de l'entreprise.

Son intervention est personnalisée. L'assistante sociale participe à la réflexion sur les aménagements de poste. Elle rassure la personne, lui explique les différentes démarches, les prestations de la mission handicap et les aides existantes y compris dans le domaine personnel.

En lien étroit avec le médecin du travail et en collaboration avec les autres acteurs, elle apporte une aide psychosociale et propose un soutien dans la recherche de solutions compatibles avec les contraintes de l'environnement personnel et professionnel du salarié en situation de handicap ou en charge d'un proche en situation de handicap.

5.1.2.4 L'ergonome

L'ergonome travaille sur tous les aspects liés à l'amélioration et la conception des situations de travail. Il accompagne le manager dans la définition de la polyvalence des postes et l'aménagement individuel du poste d'un salarié en situation de handicap afin d'en faciliter l'usage, préserver la santé du salarié, et de favoriser la fiabilité, la qualité et l'efficacité au poste de travail.

Le maintien dans l'emploi d'une personne handicapée nécessite de prendre en considération les caractéristiques spécifiques de sa situation, notamment le type de handicap, les exigences de l'activité et l'environnement de travail.

L'action de l'ergonome vise le maintien dans l'emploi et s'articule autour de deux temporalités :

- de manière préventive, pour détecter, au plus tôt, les risques d'inaptitude au poste de travail,
- de manière curative, pour trouver et mettre en place une solution de maintien dans l'emploi en cas d'inaptitude déclarée ou en voie de l'être.

5.1.3 Des acteurs en charge de l'animation de l'accord

La réalisation concrète des objectifs de l'accord relève essentiellement de la Mission centrale handicap en lien avec les missions locales handicap. L'animation et la coordination des actions locales au sein de l'entreprise ne peuvent être mises en place sans s'appuyer sur un réseau d'interlocuteurs locaux.

5.1.3.1 La Mission centrale handicap

Au niveau de l'entreprise, la mission handicap veille pour l'essentiel à :

- participer au recrutement et à la mise en place de personnes en situation de handicap,
- animer l'accord sur le terrain, en organisant notamment des échanges et rencontres avec les correspondants des établissements désignés ci-après,
- exercer un rôle de conseil et de coordination auprès des établissements,
- impulser et organiser des actions de communication relatives à l'accord, en interne et en externe,
- entretenir des relations avec les instances spécialisées dans le domaine du handicap,
- rechercher de nouvelles possibilités de développement de relations commerciales avec le secteur protégé,
- veiller à la bonne allocation du budget de l'accord.

5.1.3.2 La Mission locale handicap

La Mission locale handicap, représentée par le correspondant handicap, met en œuvre la politique handicap. Elle veille à la coordination des principaux acteurs ayant une responsabilité sur l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées : le service santé au travail, le service HSE, le service emploi-formation, le responsable RH et l'assistante sociale. Ainsi, ce qui caractérise la Mission locale handicap, c'est sa polyvalence.

Elle informe les salariés, les RRH et le manager sur les droits spécifiques à la compensation du handicap contenu dans le présent accord. Pour cela, elle s'appuie sur les leviers principaux :

- L'information, la communication, la sensibilisation sur la diversité du handicap,
- Le recrutement et l'intégration,

- Le maintien dans l'emploi, dont le correspondant handicap s'occupera en collaboration avec les différents acteurs internes (médecins du travail, ergonomes...) et externes (SAMETH...),
- La formation des différents acteurs de l'entreprise (RH, managers...), en opérant la retranscription dans le langage de l'entreprise de la réalité de la personne pour faciliter son intégration.,
- La valorisation de la collaboration avec le milieu adapté et protégé (les ESAT et les Entreprises Adaptées), auprès des acteurs de l'entreprise.

Pour l'exécution de cette fonction, elle est rattachée au service des Ressources Humaines de l'établissement et dispose du temps nécessaire à l'accomplissement de sa mission.

5.1.3.3 La relation paritaire et la mise en œuvre de l'accord

Les organisations syndicales, parties prenantes à l'élaboration de l'accord, le sont aussi dans la mise en œuvre des engagements pris conjointement. Elles sont force de propositions dans le cadre des commissions d'application et dans le partage des bonnes pratiques au sein des établissements et filiales.

La représentation du personnel en charge de la prévention des risques a pour mission de faire le lien entre les salariés et la direction. C'est pourquoi elle a un rôle très important de conseil auprès des employés en situation de handicap.

L'instance compétente est consultée, dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur, sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Elle est de la même façon consultée sur les moyens les mieux adaptés aux conditions d'exploitation et à la nature des activités professionnelles visant le réentraînement au travail et la rééducation professionnelle.

Lorsqu'une inaptitude ou un risque d'inaptitude touche un salarié, les représentants du personnel sont associés à la recherche de solutions concernant l'organisation matérielle du travail, l'aménagement des lieux de travail.

Ils suivent également les conditions d'application de l'accord relatif à l'emploi et au maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap.

5.2 Piloter l'accord

5.2.1 Modalités de déploiement de l'accord

Les modalités de déploiement de la politique en faveur des personnes en situation de handicap telle que définie dans l'accord sera pilotée par la Mission centrale handicap. Elle aura en charge de mettre à jour la plaquette de communication de l'accord, réalisée par un ESAT, et diffusée de manière large dans les établissements et filiales. Le portail d'information accessible par tous les salariés et managers « Mavie@renault » de Renault s.a.s. sera actualisé des dernières modifications apportées par cet accord, notamment de la liste des correspondants handicap de chacun des établissements. Les filiales rendront également accessibles ces informations aux salariés et managers sur leur propre portail d'information ou via leurs moyens de communication habituels.

Les assistantes sociales, les spécialistes des conditions de travail des établissements, les Responsables RH et les correspondants handicap sont les principaux acteurs de terrain en charge de déployer auprès des salariés et des managers les dispositifs contenus dans le présent accord.



 PJF AB

 FD MR

Le Réseau handi@renault et réseau social (« Mobilize diversity »), le nouveau réseau social de la DRSE) ont aussi pour vocation de promouvoir auprès d'un large public les principes de diversité. Ils visent également à améliorer l'intégration des personnes en situation de handicap afin d'être force de proposition sur ces sujets et ainsi contribuer à la performance globale de l'entreprise.

5.2.2 Mise en place d'indicateurs de suivi

Dans le souci d'apporter des critères d'appréciation communs, la direction et les organisations syndicales signataires ont défini des indicateurs pour :

- Avoir une vision globale et détaillée de l'évolution de la politique handicap,
- Disposer d'un reporting précis,
- Entrer dans une logique d'amélioration continue.

Ils seront présentés dans le cadre des commissions d'application locales et centrale selon une périodicité prévue ci-dessous.

5.2.3 Commissions d'application de l'accord

Afin de suivre l'application du présent accord, et dans le respect des attributions des institutions représentatives du personnel, une commission d'application est mise en place au niveau central et au sein de chacun des établissements et filiales du périmètre du présent accord.

La commission centrale

Composée, au niveau central, de représentants de la Direction et de trois représentants des organisations syndicales signataires, la commission centrale d'application se réunit une fois par an. Le bilan d'une année est établi au plus tard le 30 avril de l'année N+1.

Les commissions locales

Composée, au niveau de chaque établissement et filiale, de représentants de la Direction et de trois représentants des organisations syndicales signataires, la commission d'application se réunit également au minimum une fois par an. La réunion de présentation du bilan se tient impérativement un mois avant la réunion de la commission centrale.

Afin d'homogénéiser les présentations des commissions locales, un modèle sera mis à leur disposition. Des comptes-rendus seront établis et diffusés avant la tenue de la commission centrale.

Rôle des commissions

Les commissions centrale et locales examinent les modalités de mise en œuvre du présent accord, les difficultés éventuellement rencontrées et les résultats tant quantitatifs que qualitatifs des actions engagées, chacune selon leur périmètre de responsabilité.

Les données chiffrées seront issues notamment des indicateurs définis dans le présent accord et de la DOETH.

Les commissions centrale et locales pourront formuler, chacune selon leur périmètre de responsabilité, des recommandations ou des suggestions en lien avec l'application des mesures du présent accord, de mettre en place des actions correctrices, voire de formuler des alertes sur des écarts importants ou persistants dans la mise en œuvre de l'accord.

5.3 Dispositions administratives et juridiques

5.3.1 Obligation d'emploi

L'obligation globale d'emploi de travailleurs handicapés s'apprécie par péréquation entre les établissements de Renault sas et des filiales suivantes situées en France : ACI Villeurbanne, FDB, MCA, RSC, Société des Automobiles Alpine, Sofrastock International, SOVAB, STA.

5.3.2 Portée de l'accord

Le présent accord est conclu dans le cadre des dispositions du code du travail relatives aux conventions et accords collectifs et s'applique à l'ensemble des bénéficiaires de l'obligation d'emploi de la loi du 11 février 2005 des établissements de Renault s.a.s. et des filiales figurant au Chapitre 1.

Le présent accord se substitue aux dispositions des accords d'entreprise ou usages qui lui sont contraires, conformément aux dispositions de l'article L. 2253-5 du Code du travail.

Conformément aux dispositions de l'article L 2232-33 du Code du travail, la conclusion du présent accord dispense les entreprises comprises dans son champ d'application d'engager une négociation sur les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, prévues à l'article L 2241-5 du Code du travail.

5.3.3 Durée d'application de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans à compter du 1er janvier 2018, sous réserve de son agrément par l'autorité administrative compétente.

Dans les quatre mois suivant l'expiration de l'accord, la Direction et les Organisations Syndicales signataires se rencontrent afin d'examiner le bilan de sa mise en œuvre.

La Direction et les Organisations Syndicales signataires représentatives au niveau de l'entreprise déterminent ensuite les modalités de reconduction du présent accord ou les conditions de conclusion d'un nouvel accord. A défaut de reconduction ou de conclusion d'un nouvel accord, les dispositions prévues au présent accord cessent de produire leurs effets de plein droit.

5.3.4 Adhésion

Toute Organisation Syndicale représentative dans le champ d'application défini au Chapitre 1 du présent accord et qui n'est pas signataire du présent accord peut y adhérer dans les conditions prévues au l'article L 2261-3 du code du travail. Cette adhésion doit être sans réserve et concerner la totalité de l'accord.

Handwritten signature and initials: PTF, FD, AB, MR.

5.3.5 Dénonciation

Le présent accord conclu à durée déterminée peut être dénoncé dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 et suivants du code du travail.

5.3.6 Modalités de publicité auprès des salariés

Le présent accord est porté à la connaissance des salariés par diffusion d'une communication écrite ou électronique.

5.3.7 Dépôt légal

Le présent accord est notifié à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail. A compter de cette notification, le droit d'opposition pourra être exercé dans les conditions prévues aux articles L. 2231-8 et L. 2232-12 du code du travail.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5-1 du code du travail, 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 les articles L. 2231-6, D. 2231-2 et suivants du même code, à l'unité territoriale de la DIRECCTE d'Ile de France pour les Hauts de Seine et au Secrétariat-greffé du conseil de prud'hommes de Boulogne- Billancourt.

★
PJJ
FD MN AB

Annexes

Annexe 1 : Avantages consentis par Renault aux salariés handicapés pour l'acquisition de véhicules

Remises sur l'option boîte de vitesses automatique

Lors de l'achat d'un véhicule par un salarié, ainsi que par les personnes visées au chapitre 4.2 du présent accord, Renault accorde une remise sur l'option boîte de vitesses automatique ou assimilée, selon les conditions indiquées ci-après :

- Pour les personnes justifiant d'un handicap reconnu, une remise de 50% pourra être accordée sur l'option boîte de vitesses automatique ou assimilée, dans la limite d'une fois par an et par bénéficiaire.
- Exceptionnellement, une remise de 90% est accordée, sur avis médical, lorsque la nature du handicap rend indispensable la conduite avec une boîte de vitesses automatique ou assimilée, dans la limite d'une fois par an et par bénéficiaire.

Conformément à la réglementation en vigueur les remises consenties dans ce cadre ne pourront avoir pour effet de porter le rabais total au-delà du taux 30 % du prix de vente du véhicule. En toute hypothèse, un éventuel dépassement sera soumis au régime social des avantages en nature.

Contrats Handi Services

Les bénéficiaires visés au chapitre 4.2 du présent accord peuvent également bénéficier des avantages consentis par Renault dans le cadre des contrats « Handi Services » (remises sur contrat losange et entretien, dépannage, véhicule de remplacement, conditions préférentielles de prêt, etc.).

Le contrat « Handi Services » est souscrit à la commande du véhicule ou lors de la livraison de celui-ci, dans la limite de 3 contrats par an et par bénéficiaire.


PJF
AB
MM

Annexe 2 : Les indicateurs de suivi

Pour progresser dans l'évaluation de la performance des mesures quantitatives et des actions qualitatives du présent accord, un certain nombre d'indicateurs relatifs aux actions d'intégration, de parcours professionnel et de maintien dans l'emploi prévus, fera l'objet d'un suivi dans le cadre des commissions instituées au niveau central et local (établissements et des filiales).

Indicateurs de l'accord	
Emploi direct	
Recrutement de personnes handicapées (ventilation par type de contrat)	Nombre
Recrutement de salariés TH après alternance	Nombre d'embauches suite à contrat en alternance
Intérim TH	Nombre d'ETP en contrat d'intérim de l'année sur le périmètre
Effectif TH	Nombre de TH déclarés
Reconnaissance de la qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi	
Nouvelles reconnaissances de qualité de bénéficiaires de l'obligation d'emploi	Nombre (hors recrutement, accueil en alternance, mutations etc.) sur le périmètre
Emploi Indirect. Achat au secteur protégé	
Achats facturés	Nombre d'Unités Bénéficiaires sur le périmètre
Intégration-maintien dans l'emploi- parcours professionnel des TH	
Aménagement des postes de travail	Montant des dépenses au total et par site
Formation	
Formation des managers	Nombre sur l'année N
Salariés TH formés	Nombre sur l'année N
Heures de formation	Nbre d'heures par salarié TH à l'effectif
Les aides	
Montants attribués par type	K€ total
Dossiers traités	Nbre total


 PJF AB
 FD MN

Evolution des mentalités - sensibilisation	
Opérations nationales	Nombre
Opérations locales	Nombre
Partenariats par objet (emploi, formation, maintien dans l'emploi, sensibilisation, secteur protégé etc.)	
Thématiques	
Commission d'application	
Commission d'application locale et centrale	Nombre
Eléments consolidés de la DOETH (une fois par an)	
Effectif de référence	Nombre au sens de la DOETH
Effectif des bénéficiaires	Nombre de bénéficiaires déclarés
Taux d'emploi direct	%
Emploi indirect	Nombre d'Unités Bénéficiaires résultant des achats aux secteurs protégé - adapté
Taux d'emploi total (référence légale)	%
Minorations au titre des efforts de l'employeur	Nombre

PJF
 FD MN
 AG

Annexe 3 : Glossaire

AAH : Allocation Adultes Handicapés

ADAPT : Association pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées

APF : Association des Paralysés de France

AGEFIPH : Association de Gestion des Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes handicap

CDAPH : Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées

CRP : Centre de Rééducation Professionnelle

DOETH : Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés

DRSE : Direction de la Responsabilité Sociale des Entreprises

EPSR : Equipe de Préparation et de Suite de Reclassement

ESAT : Etablissements de Services d'Aide par le Travail

EA : Entreprise adaptée

GPEC : Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences

HSE : Hygiène, Sécurité, Environnement

LSF : Langue des Signes Française

MDPH : Maison Départementale des Personnes Handicapées

OIP : Organisme d'Insertion et de Placement

PDI-TH : Programme Départemental pour l'Insertion des Travailleurs Handicapés

RQTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

SAMETH : Service d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés

TH : Travailleur handicapé

UB : Unité Bénéficiaire


P J F A B
E D M R

Annexe 4 : Le budget alloué à l'accord

Le budget de l'accord, correspondant au financement du programme d'actions en faveur des personnes handicapées est au moins égal au montant de la contribution que l'entreprise aurait, à défaut d'accord, dû verser à l'AGEFIPH.

Le budget est susceptible d'être réajusté chaque année au regard des priorités actions planifiées. Afin de tenir compte des modifications éventuelles d'actions et de leur programmation différente dans le temps, le budget est réputé fongible dans le respect de l'engagement global et des règles de répartition prévues par la règle.

Le bilan financier est transmis, chaque année, à la DIRECCTE, ainsi qu'aux membres de la commission d'application de l'accord dans le cadre de la Commission Centrale Handicap.

BUDGET PREVISIONNEL DE L'ACCORD						
Nom de l'entreprise : RENAULT						
Légende: NC dépenses non comptabilisées; NB dépenses non budgétées	2018		2019		2020	
PILOTAGE ET SUIVI						
Salaire(s) chargé(s) de mission	100 000 €	1,43%	100 000 €	1,43%	100 000 €	1,43%
Salaire(s) correspondant(s): 12 correspondants locaux + un correspondants DRSE non valorisés	NB	0,00%	NB	0,00%	NB	0,00%
Gestion administrative et suivi du dossier	NB	0,00%	NB	0,00%	NB	0,00%
Commission de suivi	NB	0,00%	NB	0,00%	NB	0,00%
Autres (à préciser) :						
Total	100 000 €	1,43%	100 000 €	1,43%	100 000 €	1,43%
PLAN D'EMBAUCHE des TH (uniquement les surcoûts dédiés à l'embauche de TH)						
Formation(s) recruteur(s)		0,00%		0,00%		0,00%
Partenariat(s) avec établissements de recrutement	200 000 €	2,87%	200 000 €	2,87%	200 000 €	2,87%
Publication offres d'emploi	15 000 €	0,21%	15 000 €	0,21%	15 000 €	0,21%
Autres (à préciser) :		0,00%		0,00%		0,00%
Total	215 000 €	3,08%	215 000 €	3,08%	215 000 €	3,08%
ACCUEIL ET INSERTION						
Mesures d'accueil spécifiques (tutorat,...)		0,00%		0,00%		0,00%
Adaptations nécessaires à l'accessibilité du poste de travail		0,00%		0,00%		0,00%
Aménagement postes de travail*		0,00%		0,00%		0,00%
Autres (à préciser) :		0,00%		0,00%		0,00%
Total		0,00%		0,00%		0,00%
INFORMATION SENSIBILISATION						
Communication interne (plaquettes, journal interne, événements, ...)	25 000 €	0,36%	25 000 €	0,36%	25 000 €	0,36%
Forum(s) événements	20 000 €	0,29%	20 000 €	0,29%	20 000 €	0,29%
Sensibilisation(s) managers et collaborateurs	5 000 €	0,07%	5 000 €	0,07%	5 000 €	0,07%
Sensibilisation(s) membres du projet	4 000 €	0,06%	4 000 €	0,06%	4 000 €	0,06%
Sensibilisation(s) de l'entourage direct du TH		0,00%		0,00%		0,00%
Autres (à préciser) :		0,00%		0,00%		0,00%
Total	54 000 €	0,77%	54 000 €	0,77%	54 000 €	0,77%
FORMATION						
Interne						
Formation des personnes handicapées (au-delà du plan de formation de l'entreprise)		0,00%		0,00%		0,00%
Surcoût des formations (interprètes, adaptation à un handicap)	NB	0,00%	NB	0,00%	NB	0,00%
Autres (à préciser) :		0,00%		0,00%		0,00%
Externe						
Accueil de stagiaires	NB	0,00%	NB	0,00%	NB	0,00%
Partenariat organismes de formation	25 000 €	0,36%	25 000 €	0,36%	25 000 €	0,36%
Autres (à préciser) :		0,00%		0,00%		0,00%
Total	25 000 €	0,36%	25 000 €	0,36%	25 000 €	0,36%

PIF AB
FD MN

BUDGET PREVISIONNEL DE L'ACCORD - Suite

MAINTIEN DANS L'EMPLOI des TH						
Adaptations nécessaires à l'accessibilité du poste de travail*	400 000 €	5,73%	400 000 €	5,73%	400 000 €	5,73%
Aménagement postes de travail*	1 500 000 €	21,49%	1 500 000 €	21,49%	1 500 000 €	21,49%
Autres (à préciser) :		0,00%		0,00%		0,00%
Total	1 900 000 €	27,22%	1 900 000 €	27,22%	1 900 000 €	27,22%
AUTRES MESURES						
a) Mesures individuelles :						
Equipement(s) spécialisé(s)	185 000 €	2,65%	185 000 €	2,65%	185 000,00 €	2,65%
Prise en charge transports, aménagement véhicule	300 000 €	4,30%	300 000 €	4,30%	300 000,00 €	4,30%
Autres (préciser) :	NB	0,00%	NB	0,00%	NB	0,00%
b) Autres mesures :						
Adhésion à une association en faveur de l'emploi et l'insertion des TH		0,00%		0,00%		0,00%
Partenariat	150 000 €	2,15%	150 000 €	2,15%	150 000,00 €	2,15%
Autres (préciser) :Partenariat, mécénat, salons, médias...	50 000 €	0,72%	50 000 €	0,72%	50 000,00 €	0,72%
Total	685 000 €	9,82%	685 000 €	9,82%	685 000,00 €	9,82%
PLAN D'ADAPTATION AUX MUTATIONS TECHNOLOGIQUES						
		0,00%		0,00%		0,00%
		0,00%		0,00%		0,00%
Total		0,00%		0,00%		0,00%
Développement de la SOUS-TRAITANCE (hors chiffres d'affaires réalisé)						
(Hors sommes versées en apiem de la réalisation des contrats de sous-traitance, de fournitures ou de prestations de services avec EA, ESAT ou CDTD)						
Partenariat avec E.A. / ESAT	4 000 000 €	57,31%	4 000 000 €	57,31%	4 000 000 €	57,31%
Formation(s) acheteur(s)		0,00%		0,00%		0,00%
Autres (préciser) :		0,00%		0,00%		0,00%
Total	4 000 000 €	57,31%	4 000 000 €	57,31%	4 000 000 €	57,31%
Total	6 979 000 €	100,00%	6 979 000 €	100,00%	6 979 000 €	100,00%

A

PIF AB
FD MR

Fait à Boulogne Billancourt,

Le 15 décembre 2017

ACCORD RENAULT DU 15 DECEMBRE 2017
EN FAVEUR DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

ENTRE

RENAULT s.a.s. et ses filiales (ACI Villeurbanne, FDB, MCA, Renault Sport Cars, Société des Automobiles Alpine, Sofrastock International, Sovab, STA)


Représentées par Marie-Françoise DAMESIN, Directeur des Ressources Humaines Groupe

d'une part,

et

Les organisations syndicales ci-dessous

C.F.D.T.

Représentée par M. Franck DAOUT

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

Représentée par M. Bruno AZIERE


C.G.T. PO I-F Pibouleau

Représentée par M. Fabien GACHE

F.O.

Représentée par Mme Mariette RIH

d'autre part.