**ACCORD RELATIF A L’EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES, A L’ARTICULATION VIE PRIVEE ET VIE PROFESSIONNELLE ET A LA MOBILITE**

ENTRE :

La **Société RENAULT TRUCKS SAS** dont le siège social est situé 99 route de Lyon, 69800 SAINT PRIEST, représentée par en qualité de Directrice des Ressources Humaines et , en qualité de Directeur des Relations Sociales,

*D’une part,*

ET :

**L’Organisation Syndicale CFE-CGC,**

**L’Organisation Syndicale CFDT,**

**L’Organisation Syndicale CGT,**

**L’Organisation Syndicale FO,**

**L’Organisation Syndicale SUD,**

*D’autre part.*

[I. L’EMBAUCHE ET LE TRAVAIL AUPRES DES ECOLES 3](#_Toc518926518)

[II. LA PROMOTION PROFESSIONNELLE 5](#_Toc1633084275)

[III. L’ARTICULATION ENTRE L’ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE 5](#_Toc601129547)

[Article 3.1 Congé pour enfant malade 6](#_Toc1903330934)

[Article 3.2 Congé parental 6](#_Toc2057364286)

[Article 3.3 Congé de paternité et d’accueil de l’enfant 6](#_Toc998791379)

[Article 3.4 Congé pour la conclusion d’un PACS 7](#_Toc473666635)

[Article 3.5 Congé menstruel 7](#_Toc72893651)

[Article 3.6 Autorisation d’absence du second parent dans le cadre d’un parcours d’assistance médicale à la procréation (AMP) 8](#_Toc544538650)

[Article 3.7 Mobilité entre le domicile et le lieu de travail 8](#_Toc1302801036)

[IV. LA REMUNERATION 8](#_Toc1708483172)

[V. LA LUTTE CONTRE LE HARCELEMENT SEXUEL ET LES AGISSEMENTS SEXISTES 9](#_Toc1888544626)

[VI. LA POSSIBILITE DE CONCILIER VIE PRIVEE ET VIE PROFESSIONNELLE 10](#_Toc1773576080)

[Article 6.1 Le droit à la déconnexion 10](#_Toc72486165)

[Article 6.2 Les crèches 10](#_Toc856766869)

[VII. L’ORGANISATION SANTE ET SECURITE 10](#_Toc1781459417)

[Article 7.1 Le service santé et sécurité du centre d’expertise ressources humaines France 10](#_Toc28120761)

[Article 7.2 Les préventeurs (animation sécurité et conditions de travail) 11](#_Toc1727217480)

[Article 7.3 Les services de Prévention et de santé au travail d’établissement 11](#_Toc497961080)

[Article 7.4 Des psychologues 11](#_Toc918344176)

[Article 7.5 Les ergonomes 11](#_Toc1301493485)

[Article 7.6 Les assistantes sociales 11](#_Toc1652750660)

[Article 7.7 Les CSE et CSSCT 12](#_Toc1219429859)

[VIII. DISPOSITIONS SUR L’ACCOMPAGNEMENT DES SENIORS ISSUES DE L’ACCORD GEPP 2022-2024 12](#_Toc616105741)

[Article 8.1 Le Compte Epargne Temps Individuel 12](#_Toc268002902)

[Article 8.2 Le Bilan de prévention 12](#_Toc802248834)

[IX. DISPOSITIONS FINALES 12](#_Toc1933276215)

[Article 9.1 Durée de l’accord, entrée en vigueur et révision 12](#_Toc1619643878)

[Article 9.2 Suivi et rendez-vous 13](#_Toc796199396)

[Article 9.3 Notification, dépôt et publicité 13](#_Toc2138229378)

**Préambule**

La diversité, l’inclusion et le bien-être au travail sont au cœur des valeurs portées par le groupe Volvo et par Renault Trucks SAS. L’égalité des chances ainsi que l’équité de traitement entre les femmes et les hommes constituent par ailleurs des droits fondamentaux et constitutionnels.

Depuis plusieurs années, Renault Trucks SAS affirme son engagement constant en faveur de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, illustré notamment par la signature de quatre accords d’entreprise successifs en 2011, 2015, 2019 et 2022.

En 2025, la direction et les organisations syndicales représentatives de Renault Trucks SAS se sont réunies à plusieurs reprises afin d’établir un bilan de l’accord précédent relatif à l’égalité professionnelle et de définir conjointement les orientations à reconduire et en adopter de nouvelles. Cette négociation incluait la qualité de vie au travail.

Ainsi, le présent accord a notamment pour but de définir clairement des objectifs de progression dans le domaine de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Au regard des diagnostics réalisés et des échanges conduits, les parties signataires ont décidé de retenir pour la durée du présent accord des domaines d’action ciblés :

* + l’embauche et le travail auprès des écoles ;
	+ la promotion professionnelle ;
	+ l’articulation entre l’activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ;
	+ la rémunération ;
	+ L'organisation santé et sécurité.

L’atteinte des objectifs fixés par le présent accord repose sur des actions concrètes, détaillées dans les chapitres suivants, et nécessite l’engagement actif et coordonné de l’ensemble des acteurs concernés.

Ce présent accord s’inscrit dans les cadres législatifs et réglementaires fixés par les articles L2242-1, R2242-2 et L2242-17 du Code du travail. Il témoigne de la volonté commune et constante de Renault Trucks SAS et des partenaires sociaux d’œuvrer concrètement pour l’égalité professionnelle et le bien-être au travail, conditions essentielles à un développement harmonieux et durable de l’entreprise.

\*\*\*

I. L’EMBAUCHE ET LE TRAVAIL AUPRES DES ECOLES

Le recrutement est une étape importante dans la mise en œuvre d’une politique visant à favoriser la diversité et l’inclusion.

Renault Trucks SAS rappelle qu’un processus de recrutement repose sur des critères objectifs et se déroule de manière identique pour les femmes et les hommes, sans distinction d’aucune sorte liée au sexe. Le principe d’égalité de traitement est respecté tout au long du processus de recrutement. Cela se concrétise dans l’entreprise par l’utilisation d’une méthode spécifique de recrutement basée sur l’évaluation des compétences. Les recruteurs sélectionnent donc les candidat(e)s de façon objective sans biais ou stéréotype de genre.

Le constat est fait lors du diagnostic que certains métiers de l’entreprise sont majoritairement occupés par l’un ou l’autre sexe. Or, l’entreprise considère que la mixité des emplois est facteur de « richesse » et de performance.

Sans remettre en question le principe de l’égalité de traitement décrit plus haut, les objectifs du présent accord sont de :

* faire progresser la mixité des emplois et rééquilibrer les recrutements dans les métiers où les femmes / hommes sont trop peu représentés,
* favoriser la mixité des viviers de candidatures.

Pour cela, les actions prévues sont :

* s’assurer d’un CV d’un genre minoritaire dans chaque short list de recrutement,
* offrir la visibilité d’une marque et d’une expérience collaborateur inclusives,
* dégenrer les offres de recrutement et rédiger celles-ci de manière ouverte à tous les genres.

*Objectifs de progression / indicateurs* :

* taux de recrutement de femmes fixé à 45% minimum sur la durée de l’accord, à périmètre égal. La présentation du taux de recrutement distinguera les embauches en fonction du statut (Non-Cadre, Cadre) et du type de contrat (CDI, CDD).
* taux de recrutement annuel de femmes en CDI supérieur à la proportion des femmes dans l’effectif en CDI à la fin de l’année précédente. Pour rappel, au 31/12/2024 les femmes représentent 23 % de l’effectif en CDI.

Afin de soutenir l’atteinte de ces objectifs, l’entreprise continuera ses actions à destination des écoles, association, agences d’intérim sur les différents bassins d’emploi de l’entreprise qui seront renforcées. Cela permet de communiquer sur nos engagements en matière de diversité et de promouvoir nos métiers en « cassant » certaines idées reçues.

Aussi, il sera veillé à mixer les intervenants dans les événements auprès des écoles cibles afin d’améliorer le nombre de candidatures féminines. Il en va de même pour les forums de recrutement. De la même manière, l’objectif sera de faire témoigner les femmes de l’entreprise exerçant des métiers techniques auprès des collèges et des lycées et de continuer les actions spécifiques auprès du réseau d’ambassadeurs d’école de GTT.

La participation à des actions de type associative sur ces sujets pourra être facilitée en lien avec l’entreprise.

Dans les partenariats de l’entreprise avec les écoles, il sera favorisé le versement de la taxe d’apprentissage vers les écoles ayant une politique diversité forte.

*Objectifs de progression / indicateurs* :

* Pourcentage de femmes en contrat d’alternance et suivi de l’évolution de ce pourcentage.
* Pourcentage de femmes en contrat de travail temporaire (intérim) et suivi de l’évolution de ce pourcentage.
* bilan global en commission de suivi des différentes actions.

II. LA PROMOTION PROFESSIONNELLE

L’égalité professionnelle entre les hommes et les femmes doit se traduire par des perspectives d’évolution de carrières comparables.

L’entreprise rappelle les actions suivantes déjà mises en œuvre :

* mise en visibilité de la diversité de nos talents lors de la visite en France de cadres dirigeants du Groupe.
* l’équipe de recrutement doit s’efforcer d’être constituée d’un homme et d’une femme afin de garantir la meilleure objectivité du recrutement.

Afin de mieux assurer l’égalité des chances entre les hommes et les femmes en matière de promotions professionnelles et notamment pour favoriser l’accès des femmes aux postes de managers, Renault Trucks SAS maintient pour la durée du présent accord un engagement et un indicateur de suivi :

*Objectifs de progression / indicateurs* :

* engagement d’avoir un taux de recrutement de femmes managers annuellement supérieur au taux actuel de femmes managers *(au 31/12/2024 : 25,4 % de femmes managers),* ceci au niveau de l’entreprise et au niveau de chaque établissement.
* suivi annuel du taux de femmes dans les comités de direction.

Sur le périmètre industriel notamment, la promotion de femmes sur des postes de managers devra se poursuivre et s’accélérer au niveau local.

*Objectifs de progression / indicateurs*

* suivi du taux de promotion des femmes sur des postes de managers, en distinguant selon le type de recrutement (interne ou externe).

Par ailleurs, au même titre que l'expérience professionnelle, l’entreprise souligne que la formation est un des facteurs d'égalité professionnelle et participe activement à l'évolution de carrière.

*Objectifs de progression / indicateurs* :

* suivi du ratio : nombre d’heures de formation effectuées / nombre d’heures travaillées, en distinguant les hommes des femmes
* suivi du ratio : nombre de salariés formés / effectif présent, en distinguant les hommes des femmes.

Si un écart significatif est constaté, les raisons expliquant cette différence sont analysées et un plan d'actions mis en œuvre en cas de besoin par les Responsables Ressources Humaines.

III. L’ARTICULATION ENTRE L’ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE

L’entreprise rappelle l’importance de veiller à la bonne articulation entre l’activité professionnelle et la vie personnelle et familiale. Le respect de cet équilibre contribue au bien-être des salariés.

Les congés liés à la parentalité ne doivent pas avoir d’incidence sur le déroulement de carrière des salarié(e)s concerné(e)s. Les hommes comme les femmes peuvent s’impliquer dans leur vie parentale, l’entreprise soutenant une évolution des mentalités vers un meilleur partage des rôles.

Renault Trucks SAS renouvelle les mesures ci-dessous, instaurées par les précédents accords de 2019 et de 2022, en faveur de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il est également décidé de mettre en place deux nouveaux types de congés rémunérés : le congé menstruel et l’autorisation d’absence pour le second parent engagé dans un parcours d’assistance médicale à la procréation.

Le guide de la parentalité, numérique et papier, accessible à tous les salariés et remis aux nouveaux arrivants, sera actualisé en intégrant les nouveautés du présent accord.

Article 3.1 Congé pour enfant malade

Il sera accordé aux salariés, pères ou mères apportant la preuve de la filiation, un congé exceptionnel de 4 jours ouvrés par année civile pour soigner un enfant malade de moins de 16 ans.

Ces jours de congé seront rémunérés à hauteur de 75 % du salaire brut, sur présentation d’un certificat médical attestant que l’état de santé de l’enfant nécessite une présence parentale.

*Objectif de progression / indicateur* :

* nombre de jours de congés enfant malade pris chaque année par les collaborateurs ou collaboratrices ayant des enfants jusqu’au terme de leur quinzième année (avec répartition par statut).

Article 3.2 Congé parental

Concernant le congé parental, et afin d’atténuer au maximum les effets d’une absence prolongée, Renault Trucks SAS décide de maintenir l’action suivante :

* Reprise complète de l’ancienneté correspondant à la durée du congé parental
* Après le retour de congé, s’il a duré un an ou plus, et si nécessaire, proposer aux personnes concernées de suivre les sessions d’accueil mises en œuvre pour les nouveaux arrivants ou bien des formations pour remise à niveau de leurs compétences.

Article 3.3 Congé de paternité et d’accueil de l’enfant

Le congé de paternité et d’accueil de l’enfant est de 25 jours calendaires (32 jours en cas de naissances multiples).

Le congé paternité n’est pas réservé exclusivement au père. Il peut être attribué, dans les conditions prévues à l’article L 1225-35 du code du travail, au conjoint(e), au concubin(e) salarié(e) de la mère ou à la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité (PACS).

Le congé de paternité et d’accueil de l’enfant donne lieu au versement d’indemnités journalières par la caisse primaire d’assurance maladie. Ces indemnités sont complétées par Renault Trucks à 100% du salaire net habituel (hors CSG/CRDS sur les IJSS) pendant les 25 jours calendaires (32 jours en cas de naissances multiples).

Le congé est composé :

* d’une première période de 4 jours calendaires prise immédiatement après le congé de naissance. En pratique, lorsque le salarié prend son congé de naissance, il devra obligatoirement y accoler 4 jours de son congé de paternité et d’accueil de l’enfant ;
* d’une seconde période de 21 jours calendaires (ou 28 jours en cas de naissances multiples), qui doit être prise dans les 6 mois suivant la naissance (contre 4 mois auparavant). Cette période pourra être accolée au congé de naissance ou être prise de manière fractionnée (en deux périodes d’une durée minimale de 5 jours chacune).

L’absence liée au congé de paternité et d’accueil de l’enfant est assimilée à du temps de travail effectif et prise en compte en totalité, notamment pour les avantages liés à l’ancienneté, selon les mêmes dispositions que celles applicables au congé maternité.

*Objectif de progression / indicateur* :

* nombre de jours de congé paternité et d’accueil de l’enfant pris dans l’année par rapport au nombre de jours théoriques dans l’année (avec répartition par statut).

Article 3.4 Congé pour la conclusion d’un PACS

Les salariés ont droit, sur justification et sans condition d’ancienneté, à un congé de 5 jours pour la conclusion d’un PACS, au moment de l’évènement.

L’objectif est que tous les salariés aient connaissance des mesures ci-dessus de façon à pouvoir en bénéficier en cas de besoin / si souhaité.

Article 3.5 Congé menstruel

Afin d’accompagner les femmes souffrant de menstruations douloureuses, souvent liées à des pathologies graves, telles que l’endométriose, un congé menstruel rémunéré est mis en place.

Ce congé est d’une durée d’1 jour par mois, dans la limite de 12 jours par an, dans les conditions définies ci-après.

Ce congé menstruel vise à accorder à ces femmes la possibilité de réguler leur activité afin d’améliorer leur qualité de vie au travail et plus particulièrement leur bien-être.

Pour bénéficier de ce jour de congé menstruel, chaque salariée concernée devra communiquer à People Services (plate-forme RH), tous les 6 mois, un certificat médical attestant du diagnostic de la pathologie gynécologique et du caractère invalidant des menstruations. Toutes les garanties seront prises afin de protéger la confidentialité des informations transmises.

Les jours de congés menstruels sont facultatifs et doivent être pris sur le temps de travail effectif durant le mois concerné. Ils ne sont ni fractionnables, ni cumulables, ni reportables. La salariée qui ne poserait pas son jour de congé menstruel au cours d’un mois donné, perdrait ainsi son droit à congé au titre du mois civil considéré.

Le gouvernement travaillant parallèlement sur ce sujet, il est précisé qu’en cas d’évolution législative sur ce thème, ce congé ne sera pas cumulable avec les éventuelles dispositions règlementaires mises à venir.

Article 3.6 Autorisation d’absence du second parent dans le cadre d’un parcours d’assistance médicale à la procréation (AMP)

Afin de faciliter l’organisation personnelle du second parent dans le cadre de la participation de sa conjointe à un parcours d’assistance médicale à la procréation, il est octroyé une autorisation d’absence rémunérée supplémentaire (4 autorisations d’absence contre trois légalement par protocole) au salarié(e) qui accompagne sa conjointe aux examens médicaux pour une AMP en France, sur présentation d’un justificatif médical.

Le gouvernement travaillant parallèlement sur ce sujet, il est précisé qu’en cas d’évolution législative sur ce thème, cette autorisation d’absence ne sera pas cumulable avec les éventuelles dispositions règlementaires à venir.

Article 3.7 Mobilité entre le domicile et le lieu de travail

Dans le cadre de la loi d’orientation des mobilités de décembre 2019, l’entreprise et les partenaires sociaux ont entendu fixer un cap pour des mesures visant à améliorer la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail en encourageant et facilitant le recours aux transports en commun, au covoiturage ou aux mobilités actives et en assurant une sensibilisation à l’enjeu de l’amélioration de la qualité de l’air.

En plus des différentes actions de type RSE menées sur chaque site, ceux-ci contribuent également à un impact environnemental positif, notamment sur le covoiturage, l’installation de bornes électriques…

Des actions déjà menées se poursuivront en interne site ou sur le trajet domicile-lieu de travail avec la navette à la demande pour les grands établissements (celle-ci pouvant compléter la dernière partie de trajet), les abris à vélo, la promotion du covoiturage, des transports en commun collectifs publics (abonnement) et des navettes ainsi que, au niveau de l’entreprise, sur les véhicules électriques pour la flotte entreprise.

Dans cet esprit, il est décidé de reconduire la mesure consistant à porter de 50 % à 80 % le remboursement par l’entreprise de l’abonnement de transport public. Il est rappelé que le salarié a le choix entre l’indemnité de transport ou le remboursement à 80 % de son abonnement.

IV. LA REMUNERATION

Renault Trucks SAS réaffirme sa volonté de continuer à assurer la non-discrimination entre les rémunérations des femmes et des hommes lors de l’embauche ainsi qu’au cours du déroulement de carrière.

L’entreprise rappelle que les processus qu’elle continue à mettre en œuvre sont les garants du principe de non-discrimination entre les sexes.

Ainsi, l’égalité de salaire entre les hommes et les femmes continue d’être assurée par une politique de rémunération équitable et des consignes strictes sont données en ce sens lors du recrutement et lors de la revue annuelle des rémunérations.

Les congés liés à la parentalité ne devant pas avoir d’incidence sur le déroulement de carrière des salarié(e)s concerné(e)s, les rémunérations seront étudiées au retour des suspensions de contrat liées à la parentalité supérieures à un an.

En application de l’article L1142-8 du code du travail, l'employeur publie chaque année des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et s’engage à présenter annuellement le résultat de cet index aux organisations syndicales signataires lors de la commission de suivi du présent accord :

* l’écart de rémunération entre les femmes et les hommes
* l’écart de taux d’augmentations individuelles de salaire ne correspondant pas à des promotions entre les femmes et les hommes
* l’écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes
* le pourcentage de salariées ayant bénéficié d’une augmentation dans l’année de leur retour de congé de maternité, si des augmentations sont intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris
* le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations.

L’entreprise s’engage à poursuivre les efforts engagés afin d’améliorer encore les niveaux de score obtenus.

V. LA LUTTE CONTRE LE HARCELEMENT SEXUEL ET LES AGISSEMENTS SEXISTES

La prévention et la lutte contre toute forme de sexisme et contre le harcèlement sexuel font partie des engagements du groupe Volvo.

L’entreprise rappelle qu’un dispositif de prise en charge des signalements de harcèlement ou de violence au travail existe.

Renault Trucks SAS renouvelle son engagement durant le présent accord de poursuivre une campagne de sensibilisation sur ces thèmes incluant une communication sur les dispositifs existants.

L’objectif est de lutter contre tout agissement sexiste, de libérer la parole et que les cas remontés soient traités en assurant une protection efficace des victimes. Il est aussi de savoir expliquer aux personnes les limites à respecter dans la parole comme dans les comportements pour sensibiliser tout le monde au niveau de l’entreprise. Les noms des référents CSE doivent être affichés au niveau des panneaux des CSE. Par ailleurs, la direction continuera à communiquer sur le rôle du référent entreprise.

Une sensibilisation des comités de direction et des managers sera également effectuée à travers des workshops et des échanges.

Les nouveaux managers seront sensibilisés lors de leur prise de fonctions au travers notamment de formations incluant la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. De même, les RH sont régulièrement formés sur ces sujets.

*Objectif de progression / indicateur* :

* présentation lors de la commission de suivi annuel des actions réalisées en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes et des tendances sur ce sujet.
* nombre de managers formés sur la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.
* nombre de salariés ayant suivi le e-learning « Lutte contre le sexisme ».

VI. LA POSSIBILITE DE CONCILIER VIE PRIVEE ET VIE PROFESSIONNELLE

Renault Trucks SAS réaffirme l’importance de veiller à la bonne articulation entre l’activité professionnelle et la vie personnelle et familiale. Le respect de cet équilibre contribue au bien-être des collaborateurs. Au-delà des mesures de l’accord précédemment cité, Renault Trucks SAS poursuit pendant la durée du présent accord son engagement dans les domaines suivants :

Article 6.1 Le droit à la déconnexion

L’entreprise réaffirme, via la Charte sur le droit à la déconnexion, l’importance d’un bon usage des outils informatiques dans le respect de l’équilibre entre vie privée et familiale et vie professionnelle. Le droit individuel à la déconnexion en dehors du temps de travail se concrétise, notamment, par l’absence d’obligation de consulter ses mails professionnels ou d’y répondre, de prendre des appels téléphoniques professionnels ou d’en passer, ou encore d’envoyer des SMS professionnels ou d’y répondre, tout ceci en dehors du temps de travail.

Le droit à la déconnexion est accepté par chaque manager qui ne peut prendre en compte l’exercice de ce droit pour apprécier l’investissement de ses collaborateurs. Chaque salarié peut aussi alerter son manager ou son partenaire ressources humaines s’il juge recevoir trop de messages, voire de sollicitations, durant ses temps de repos, avec un temps de réponse demandé trop restreint à son retour au travail.

Article 6.2 Les crèches

Les établissements de Lyon, de Bourg, de Blainville et de Ponts et Essieux ont des partenariats à ce jour avec des crèches pour que les salariés parents puissent bénéficier de places, en fonction des berceaux disponibles.

VII. L’ORGANISATION SANTE ET SECURITE

Article 7.1 Le service santé et sécurité du centre d’expertise ressources humaines France

Créé depuis le 1er décembre 2018, son premier objectif est de définir et de partager avec l’ensemble des collaborateurs une vision entreprise et une feuille de route dans les domaines de la santé et de la sécurité.

Article 7.2 Les préventeurs (animation sécurité et conditions de travail)

Les préventeurs ont pour mission de développer avec les managers une démarche de prévention des risques professionnels et d’amélioration en matière de santé, sécurité et de conditions de travail.

Article 7.3 Les services de Prévention et de santé au travail d’établissement

La première mission des médecins du travail et des professionnels de santé est préventive. C’est de veiller à la préservation de la santé des collaborateurs. Ils sont également là pour écouter et orienter les collaborateurs rencontrant des difficultés. Ils ont un rôle d’alerte et de conseil auprès de l’entreprise.

Article 7.4 Des psychologues

Les collaborateurs en difficulté peuvent être orientés par la médecine du travail vers un psychologue mis à disposition par l’entreprise, qui offre aux collaborateurs un espace de parole et d’écoute neutre et confidentiel.

Ils ne prennent pas en charge les accompagnements psychologiques de longue durée. Si un tel accompagnement est nécessaire, ils orientent le collaborateur concerné sur des professionnels extérieurs à l’entreprise.

Des psychologues sont aussi à disposition des managers qui souhaitent être éclairés et/ou accompagnés dans la conduite de situations rendues difficiles par un cas de souffrance dans leur équipe ou par un évènement pouvant avoir un impact de type traumatisant sur l’équipe de travail.

Article 7.5 Les ergonomes

Les ergonomes ont une approche globale qui contribue à la préservation de la santé et de la sécurité des collaborateurs et à l’amélioration des conditions de travail : analyse des postes de travail, de l’environnement, de l’organisation, puis diagnostic et recommandations.

*Article 7.6 Les assistantes sociales*

Grâce à son approche globale, située à l’interface entre la vie professionnelle et personnelle, le service social mis en place ou sollicité par l’entreprise accompagne les collaborateurs dans de nombreuses démarches. Les assistantes sociales sont à la disposition des collaborateurs qui rencontrent des difficultés dans leur vie notamment personnelle pour les écouter, les conseiller et les orienter, en cas de besoins, vers d’autres interlocuteurs. Elles pourront proposer et participer à des actions de formation individuelle ou collective dans le domaine de l’économie sociale.

*Article 7.7 Les CSE et CSSCT*

Les représentants du personnel participent activement à la prévention des risques. Ils contribuent également à promouvoir la qualité de vie et des conditions de travail ainsi qu'à l’information et la sensibilisation auprès des collaborateurs.

VIII. DISPOSITIONS SUR L’ACCOMPAGNEMENT DES SENIORS ISSUES DE L’ACCORD GEPP 2022-2024

L’accord relatif à la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers au sein de la Société Renault Trucks SAS ayant expiré le 31 décembre 2024, les parties conviennent d’intégrer dans le présent accord les dispositions suivantes qui y figuraient afin de ne pas pénaliser les personnes concernées :

Article 8.1 Le Compte Epargne Temps Individuel

Il est ouvert la possibilité de poser les jours de CETI (Compte Epargne Temps Individuel) avant le départ en retraite. Ceci est accompagné de la possibilité de monter le plafond du CETI à 75 jours pour les salariés âgés de plus de 50 ans et à 100 jours pour les salariés âgés de plus de 55 ans.

Par ailleurs, il est ouvert pour les salariés la possibilité de monétisation de 15 jours de CETI en cas de rachat de trimestre de retraite (pour un maximum de 15 jours par trimestre racheté).

Article 8.2 Le Bilan de prévention

Sous réserve de justificatif, il est accordé une demi-journée d'absence rémunérée pour effectuer le bilan prévention de la Sécurité Sociale à partir de 60 ans.

IX. DISPOSITIONS FINALES

Article 9.1 Durée de l’accord, entrée en vigueur et révision

Le présent accord s’applique aux salariés de l’entité légale Renault Trucks SAS.

Conformément aux dispositions de l’article L 2232-2 du code du travail, le présent accord entrera en vigueur dès qu’il aura été valablement signé. Il est conclu pour une durée déterminée de trois ans. A l’expiration de cette durée de trois ans, le présent accord cessera de plein droit de produire ses effets et ne se transformera pas en accord à durée indéterminée, sans qu’il soit besoin d’une notification aux parties. Les parties conviennent de se réunir quatre mois avant l’échéance du présent accord pour envisager sa renégociation.

Le présent accord pourra être révisé pendant sa période d’application, d’un commun accord dans les conditions de l’article L 2261-7-1 du code du travail. La partie signataire qui formule une demande de révision devra notifier cette demande aux autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception. Les parties signataires devront, sauf accord contraire, se réunir dans un délai maximum de 30 jours suivant la date de notification de la demande de révision pour étudier cette dernière. A défaut d’accord sur la proposition de révision dans un délai de trois mois, la proposition est réputée rejetée.

Article 9.2 Suivi et rendez-vous

Une commission de suivi, composée de 2 représentants par organisation syndicale signataire, se réunira une fois par an.

Dans l’hypothèse où de nouvelles dispositions légales ou conventionnelles ayant une incidence sur les dispositions du présent accord viendraient à intervenir, il est convenu d’organiser une rencontre entre les parties intéressées pour en examiner les conséquences.

Article 9.3 Notification, dépôt et publicité

Le présent accord, une fois signé, fera l’objet des formalités de publicité suivantes :

* Un exemplaire dûment signé de toutes les parties sera notifié à chaque signataire ainsi qu’à chaque organisation syndicale représentatives dans l’entreprise non-signataire,
* Aux termes de l’article D.2231-4 du Code du travail, un exemplaire au format électronique (version intégrale du texte signée des parties en PDF) sera déposé via la plateforme de téléprocédure TéléAccords à l’adresse [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr) pour transmission automatique du dossier à la Direction régionale de l’économie, de l’emploi, du travail et des solidarités (DREETS),
* Un exemplaire sera déposé au greffe du Conseil des Prud’hommes de Lyon.

Le présent accord sera mis à disposition des salariés auprès des services du personnel et mis sur l’Intranet.

Fait à Saint-Priest en 8 exemplaires originaux, le 17 juin 2025

**P/ RENAULT TRUCKS SAS**

Directrice des Ressources Humaines Directeur des Relations Sociales

**P/ L’Organisation Syndicales CFE-CGC**  **P/ L’Organisation Syndicale FO**

Le Délégué Syndical Central Le Délégué Syndical Central

M\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ M\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**P/ L’Organisation Syndicales CFDT** **P/ L’Organisation Syndicale SUD**

Le Délégué Syndical Central Le Délégué Syndical Central

M\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ M\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**P/ L’Organisation Syndicales CGT**

Le Délégué Syndical Central

M\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_