



Accord en faveur de l'emploi des salariés âgés

PREAMBULE :

La gestion prospective des ressources humaines de Renault Retail Group ainsi que la volonté de maintenir l'employabilité de ses collaborateurs ont été reconnues comme un enjeu majeur pour l'entreprise lors de la signature de l'accord sur la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences le 31 décembre 2008.

Il convient de rappeler que l'allongement de la durée de vie professionnelle doit conduire à une attention particulière pour mener au mieux le parcours professionnel de chaque collaborateur jusqu'à sa fin de carrière.

Dans ce cadre, les signataires du présent accord ont élaboré, de concert, une politique sociale en faveur des seniors.

Cette accord s'inscrit dans le cadre prescrit par la loi sur le financement de la sécurité sociale du 17 décembre 2008 mais reprend et formalise également la volonté politique forte de Renault Retail Group de valoriser l'expérience et la compétence des seniors pour renforcer la qualité du service apporté à ses clients.

Afin d'intégrer de façon dynamique et ambitieuse les salariés âgés dans la politique d'optimisation de ressources humaines de l'entreprise, les parties signataires ont convenu de la nécessité d'agir dans l'ensemble des domaines d'actions proposés par la loi à savoir :

- 1) L'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles,
- 2) Le développement des compétences et des qualifications et accès à la formation,
- 3) La transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat
- 4) L'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite,
- 5) L'amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité,
- 6) Le recrutement des salariés âgés dans l'entreprise,

L'ensemble des dispositions prises doit permettre, au terme de l'accord triennal, de maintenir dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus selon un objectif ci-après déterminé.

US M F.P EP
AA 1

CHAPITRE I : OBJECTIF DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

L'ambition de Renault Retail Group de maintenir un taux significatif de séniors dans ses effectifs est prise dans un contexte peu favorable : en effet, les baisses d'activité dans les ateliers et dans les magasins où est actuellement occupée une part importante des salariés les plus âgés de l'entreprise, représentent un risque de diminution du nombre des salariés les plus anciens et les plus stables dans les établissements. Par ailleurs, la réduction des effectifs dans les fonctions support dont les postes sont occupés par des salariés généralement plus stables que la moyenne va se poursuivre.

Malgré ces contraintes, Renault Retail Group et les organisations syndicales signataires conviennent comme objectif chiffré de maintenir un taux d'emploi des salariés de 55 ans et plus au moins égal à 8% de ses effectifs malgré les évolutions contraignantes prévues par la commission des emplois et des métiers.

L'indicateur représenté par cet objectif sera suivi annuellement lors de la présentation devant le CCE du bilan social. L'entreprise prendra les mesures appropriées pour que ce taux soit respecté au terme de l'accord fin 2012.

CHAPITRE II : LES DOMAINES D'ACTION RELATIFS AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIES AGES

2.1 L'ANTICIPATION DE L'EVOLUTION DES CARRIERES PROFESSIONNELLES.

2.1.1 Optimisation de travaux de la commission des emplois et des métiers

La nécessité de l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles a déjà donné lieu à la mise en place (accord du 31.12.2008) d'une commission des emplois et des métiers devant laquelle sont analysés les changements à venir tant en terme de contenu des métiers que de compétences nécessaires. Les parties signataires se fixent comme objectif un meilleur suivi des populations des salariés de 55 ans et plus et pour ce faire RRG instaurera un indicateur spécifique dénombrant ces populations dans chaque métier de l'entreprise.

Cette étude spécifique sera présentée annuellement dans le cadre d'une des réunions ordinaires de la Commission des Emplois et des Métiers. Sur la base de ces éléments et des passerelles existant entre les métiers, la Commission pourra préconiser des mesures concernant l'évolution de carrière de ces populations et éventuellement proposer, en lien avec la commission formation, des actions de formation visant à les maintenir dans l'emploi.

2.1.2 Mise en place d'un bilan d'étape professionnel à 55 ans

A 55 ans, le salarié bénéficiera d'un bilan d'étape professionnel. Différent de l'entretien annuel, il sera tenu par le hiérarchique direct et il portera sur le parcours déjà accompli par le salarié ainsi que sur les perspectives pour la suite et la fin de sa carrière. A cette occasion seront plus spécifiquement évoqués les besoins en matière de formation pour le maintien dans le poste du salarié ou pour une évolution, transversale ou verticale ainsi que sur l'utilisation (possible dans le cadre d'une VAE éventuelle) des heures de DIF dont dispose le salarié. A cette occasion le salarié pourra, à sa demande, être entendu par son N+2.

MZ EP UJ A.A F.P 2



L'ambition est d'atteindre 100% des salariés concernés par ce bilan. L'indicateur de suivi de cet objectif sera le nombre des salariés qui auront bénéficié dudit bilan.

Exceptionnellement, les salariés âgés de 56 ans en 2010 pourront bénéficier de ce bilan s'ils le souhaitent dès que le contenu précis et les modalités de mise en œuvre auront été définis.

2.1.3 Encouragement à la mobilité professionnelle

L'objectif est d'établir et d'intégrer dans le plan de formation des programmes accompagnant les parcours transverses permettant aux salariés âgés de 55 ans et plus de changer d'orientation. Plusieurs programmes, au moins trois, seront ainsi élaborés dont un au moins sur une évolution de l'activité atelier vers l'activité Pièces de rechanges. Un indicateur suivra le nombre de programmes mis en place.

2.1.4 Mise en place d'un suivi spécifique du plan de promotion pour les 55 ans et plus

L'objectif est d'apporter une attention particulière aux mesures d'évolutions salariales de cette population (nombre d'augmentations, de primes, de promotions).

Cette préconisation permettra de mieux gérer la motivation des salariés en fin de parcours professionnel. Ces trois indicateurs seront présentés annuellement lors des négociations salariales.

2.2 DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES ET DES QUALIFICATIONS ET ACCES A LA FORMATION

2.2.1 Pourcentage minimum du budget du plan de formation affecté aux salariés de 55 ans et plus

L'objectif sera d'affecter au moins 6% du budget prévisionnel du plan de formation à cette population. L'indicateur sera le pourcentage affecté à cette dernière afin de les aider à faire évoluer leurs compétences professionnelles et suivre l'évolution de leur métier. Cet effort permettra également d'accompagner le processus de préparation à la retraite qui sera décrit au paragraphe 2.4.1.

Par ailleurs, lors de l'entretien individuel et principalement lors du bilan d'étape professionnel à 55 ans la hiérarchie pourra présenter au salarié le plan de formation adapté à son maintien dans le poste ou à son évolution transversale ou verticale. Ainsi informé le salarié sera plus motivé pour s'inscrire dans cette démarche.

2.2.2. Pourcentage minimum de la population des 55 ans et plus bénéficiant d'une formation

L'objectif est de continuer à former ainsi au minimum 15% de cette population. L'indicateur de suivi de cet objectif sera le pourcentage de la population des 55 ans et plus bénéficiant d'une formation. Cet indicateur de suivi sera présenté chaque année à la commission formation tout comme le pourcentage des sommes affectées au titre du 2.2.1.

12 EP VS AA F.P

2.2.3 Mise à disposition d'une Evaluation Professionnelle de Fin de Carrière (EPFC)

A 55 ans, chaque salarié qui le souhaite pourra demander cette EPFC destinée à faire le point sur ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles. Cette EPFC dont le contenu sera élaboré par la Direction des Ressources Humaines pourra servir de base au bilan d'étape professionnel. L'objectif est de réaliser 100 % des EPFC demandés et ceci dans les 4 mois au plus tard qui suivent la demande du salarié. L'indicateur sera le nombre d'évaluations demandées et le pourcentage de réalisation.

2.3 TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES ET DEVELOPPEMENT DU TUTORAT

2.3.1 Accès à la fonction tutorale

Les parties signataires ont convenu d'intégrer dans "la charte du tuteur de l'entreprise" le rôle essentiel de l'expérience que peuvent apporter les salariés âgés tant dans la formation des jeunes en alternance que dans l'accueil et la connaissance de l'entreprise qu'ils intègrent. L'objectif de Renault Retail Group est de faciliter cet accès en proposant aux salariés de 50 ans et plus justifiant les pré-requis nécessaires de la charte d'exercer cette fonction tutorale.

L'indicateur de suivi sera le pourcentage de salarié âgés de 50 ans et plus ayant accepté cette mission. La fonction tutorale étant déjà valorisée dans l'entreprise, cette dernière s'engage cependant à assurer un suivi spécifique de cette valorisation pour les plus de 50 ans qui ne pourraient bénéficier de l'échelon majoré compte tenu de leur positionnement dans la grille de qualifications.

2.3.2 Favoriser la participation des salariés de 50 ans et plus aux jurys d'examen de la profession

L'entreprise ainsi que les organisations syndicales signataires entendent développer l'information sur cette possibilité. Le responsable de la formation sera en charge, en lien avec l'ANFA, de développer ces participations pour les volontaires âgés de 50 ans et plus et qui présenteraient les compétences indispensables ainsi que les conditions requises par les instances paritaires.

L'ambition de Renault Retail Groupe est d'atteindre une participation de 30 examinateurs au terme de la période triennale de l'accord. Cet objectif pourra être ajusté en fonction des disponibilités dans les jurys concernés. L'indicateur de suivi de cet objectif sera le nombre d'examineurs au terme de la période triennale de l'accord.

2.3.3 Mettre en place d'un accueil spécifique pour les recrutements des salariés de 50 ans et plus

Bien que l'expérience acquise ne justifie pas d'accompagnement par un tuteur au sens habituel du terme, tout salarié recruté à partir de 50 ans et qui le souhaiterait pourra être accompagné pendant sa période d'essai par un référent volontaire qui pourra compléter à sa demande le rôle déjà joué par la hiérarchie dans la découverte de l'entreprise, de l'établissement et du poste.

L'objectif est de répondre à 100% des demandes enregistrées.

L'indicateur de suivi de cette mesure sera le nombre des demandes présentées par les salariés concernés par la mesure et le pourcentage de réalisation.

MZ GP VS A.A F.P 4

2.4 AMENAGEMENT DES FINS DE CARRIERE ET LA TRANSITION ENTRE ACTIVITE ET RETRAITE

2.4.1 Préparation au départ à la retraite

Dans l'année qui précède la date programmée de départ à la retraite, chaque salarié pourra demander, dans le cadre de son DIF, à suivre une formation (maximum 2 jours) dédiée à cette préparation.

Toutes les demandes seront acceptées. Le bilan annuel (nombre de formation demandées, catégories concernées, heures de formation effectuées) constituera l'indicateur de suivi.

2.4.2 Utilisation des droits affectés au Compte Epargne Temps (CET)

L'objectif est que tout salarié âgé de 50 ans ou plus puissent anticiper ou aménager les conditions de son départ en retraite en utilisant les droits affectés au CET. Ces droits pourront servir à financer tout ou partie des heures non travaillées en cas de temps partiel ou à anticiper un départ.

Toutes les demandes exprimées seront acceptées et le nombre de cessations totales ou partielles d'activité indemnisées à ce titre servira d'indicateur de suivi.

2.4.3 Assistance dans les formalités de liquidation de départ

Les responsables ressources humaines du pôle pourront conseiller les salariés qui le souhaitent dans les démarches de liquidation de leur retraite.

La Direction des Ressources Humaines s'engage à ce que toutes les demandes reçoivent une réponse dans un délai d'un mois. L'indicateur de suivi sera basé sur le nombre de demandes formulées.

2.4.4 Transition activité retraite :

2.4.4.1 Congés de solidarité sociale

De nombreux salariés souhaitent participer à une activité associative au terme de leur vie professionnelle. Pour faciliter cette démarche, il est créé un congé de solidarité sociale. Dans l'année qui précède son départ de l'entreprise, tout salarié justifiant d'une activité dans une association caritative ou d'entraide reconnue d'utilité publique, pourra bénéficier d'un congé rémunéré d'une demi-journée par mois ou de 6 jours ouvrés dans l'année.

L'objectif est de répondre favorablement à l'ensemble des demandes et l'indicateur sera le suivi du nombre de salariés et les jours accordés au titre de ce congé.

M EP VS A.A F.P

2.4.4.2 Congés solidaires

RRG est impliquée dans une démarche solidaire avec l'ONG « Planète Urgence ». Elle consiste à financer les coûts logistiques et l'organisation pour les salariés apportant leurs compétences dans le cadre de mission humanitaire ou écologique pendant leurs périodes de congés. L'objectif est de favoriser le volontariat des salariés de 55 ans et plus dans cette opération et d'organiser 10 missions sur la période de l'accord. En conséquence, elle ne décomptera pas de leurs congés (dans la limite de dix jours ouvrés pour chaque bénéficiaire), les jours dédiés aux missions qui auront été sélectionnées par la commission de gestion du fonds d'aide social et humanitaire créée par l'accord du 7 juillet 2008.

L'indicateur sera le nombre de missions et jours de congés indemnisés à ce titre.

2.4.5 Mobilité et rapprochement géographique

Tout salarié Cadre à partir de 55 ans (ayant été muté depuis moins de 5 ans) fera l'objet d'une information écrite lui précisant son droit à demander à bénéficier d'une stabilité géographique ou d'une mutation le rapprochant de son futur lieu de retraite. Cette demande pourra, entre autre, être formulée lors du bilan d'étape professionnel à 55 ans. L'entreprise utilisera les moyens prévus par l'accord GPEC pour examiner la demande. Toutes demandes non satisfaites dans les 12 mois feront l'objet d'un examen en comité de carrière, si le salarié en exprime le désir lors de son entretien annuel. La réponse positive à cette demande sera conditionnée, bien entendu, aux opportunités de postes existant à cette période et sur les établissements concernés.

Renault Retail Group s'engage à ce que chaque demande formulée soit traitée par le Responsable Ressources Humaines du pôle et le service Emploi/Carrières de la Direction des Ressources Humaines. Le suivi de la demande du salarié sera formalisé dans le cadre de l'entretien professionnel annuel.

L'indicateur de suivi sera le nombre de demandes de rapprochement ci-dessus décrites et formulées à ce titre.

2.5 AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET PREVENTION DES SITUATIONS DE PENIBILITE

2.5.1 Visite médicale annuelle pour les salariés à partir de 55 ans

Afin de sensibiliser le salarié sur d'éventuels problèmes de santé liés aux contraintes spécifiques du poste de travail et favoriser les démarches de prévention, il est convenu que tout salarié pourra dès son 55ème anniversaire demander une visite médicale annuelle. Il sera informé de cette possibilité lors du bilan d'étape professionnel prévu à l'article 2.1.2.

Il sera répondu positivement à la demande de visite annuelle complémentaire dans les 2 mois au plus tard et l'indicateur de suivi sera le nombre de visites organisées à ce titre ainsi que les catégories professionnelles concernées.

AZ

SP

VS

A.A

F.P

2.5.2 Recours au temps partiel dans les activités mécanique et carrosserie dès 57 ans

Dans ces métiers physiquement pénibles chaque salarié pourra recourir au temps partiel dès son 57ème anniversaire sur simple demande jusqu'à 80% de la durée normale de travail à temps complet et après accord de la hiérarchie au-delà. Les allocations semestrielles resteront alors et exceptionnellement calculées sur la base d'un temps plein.

Pour les salariés optant pour un temps partiel l'année précédant leur départ en retraite, l'indemnité de fin de carrière sera de plus calculée sur la base d'un travail à temps plein.

L'objectif est de proposer à chaque salarié concerné cette possibilité dont l'indicateur de suivi sera le nombre de demande de travail à temps partiel présentées et acceptées dans le cadre de cette mesure.

2.5.3 Prise en compte de l'âge pour le calcul de la prime individuelle de productivité atelier

Prenant en considération la nécessité de tenir compte de l'âge du salarié pour évaluer sa performance déterminant le versement de la prime productivité atelier, RRG retient comme objectif de baisser dans les quatre mois suivants l'application de cet accord, l'objectif de productivité atelier individuelle de 10 % pour les salariés âgés de 55 ans et plus.

Un indicateur de suivi déterminera le nombre de salariés ayant perçu cette prime ainsi aménagée.

2.5.4 Renforcement des formations sur la prévention des risques

L'entreprise veillera à ce que les salariés, à partir de 50 ans, participent plus activement aux formations de prévention des risques liés aux aptitudes physiques.

L'objectif est, qu'au niveau de l'entreprise, un minimum de 10% des salariés de 50 ans et plus participent aux formations ergonomie. L'indicateur de suivi sera le nombre de salariés de 50 ans et plus ayant participé aux formations ergonomie.

2.6 RECRUTEMENT DES SALARIES AGES DANS L'ENTREPRISE

Afin de générer des candidatures de seniors, Renault Retail Group lancera, pendant la durée de l'accord, un minimum de deux campagnes de recrutement dont le thème incitera les salariés âgés à se présenter sans, pour autant, exclure les autres candidatures.

Le thème de ces campagnes sera orienté vers la valorisation de l'expérience et de l'âge pour occuper efficacement certains postes dans l'entreprise.

L'indicateur de suivi sera le nombre de candidatures de seniors recueillies et le nombre d'embauches réalisées parmi ces dernières.



CHAPITRE III : MODALITES DE SUIVI

3.1 Mise en place d'une commission de suivi

Une commission de suivi, composée de deux membres par organisation syndicale signataire et représentative dans l'entreprise et de représentants de la Direction, est instituée.

3.2. Périodicité des réunions

Elle se réunit au moins une fois par année civile sur convocation de la Direction.

CHAPITRE : IV CLAUSES GENERALES

4.1 Durée de l'accord

Le présent accord est conclu, pour une durée déterminée de trois ans à compter du 1^{er} janvier 2010. Dans le dernier trimestre 2012, les parties signataires se rencontreront pour décider de sa reconduction ou des adaptations devant être apportées.

4.2 Règlement des différends

Les différends pouvant survenir à l'occasion de l'application du présent accord se régleront à l'amiable entre les parties signataires.

A défaut, les parties pourront saisir la juridiction compétente.

4.3 Révision

Le présent accord pourra être révisé pendant sa période d'application par accord entre les parties au cas où ses modalités de mise en œuvre n'apparaîtraient plus conformes aux principes ayant servi de base à son élaboration. Dans ce cas, un avenant sera éventuellement conclu par l'ensemble des parties signataires de l'accord et dans les mêmes formes que sa conclusion.

4.4 Dépôt de l'accord

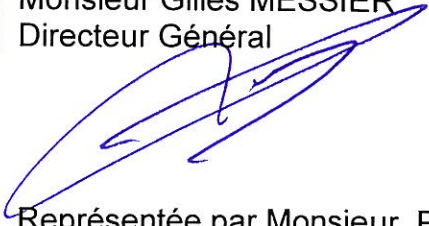
Le présent accord, ainsi que ses avenants éventuels, seront déposés à la Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle des Hauts de Seine à l'initiative de la Direction.

MZ BP VS A.A F.P

ACCORD EN FAVEUR DE L'EMPLOI
DES SALARIES AGES

Pour Renault Retail Group

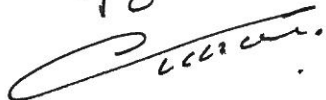
PO | Monsieur Gilles MESSIER
Directeur Général



Pour la C.F.D.T.

Représentée par Monsieur Pierre-Frédéric GUILLOT
Délégué Syndical Central

PO



Pour la C.F.E./C.G.C.

Représentée par Monsieur Yvan MOULIN
Délégué Syndical Central

P.O.



Pour la C.F.T.C.

Représentée par Monsieur Frédéric PARNET
Délégué Syndical Central



Pour la C.G.T.

Représentée par Monsieur Sébastien HOHMANN
Délégué Syndical Central

Pour F.O.

Représentée par Monsieur Serge VILAIN
Délégué Syndical Central



Fait à Boulogne
Le 9.12.09