



DRIVE THE CHANGE

ACCORD DU 19 DECEMBRE 2013 POUR LA PROMOTION DE L'EMPLOI DES JEUNES ET DES SENIORS ET LA SOLIDARITE ENTRE LES GENERATIONS

ENTRE :

RENAULT s.a.s et ses filiales industrielles (MCA, SOVAB, STA, RST, ACI Villeurbanne, SOFRASTOCK International, Fonderie de Bretagne)

représentée par Mme Marie-Françoise DAMESIN

Directeur des Ressources Humaines Groupe

d'une part,

ET :

Les organisations syndicales ci-dessous :

C.F.D.T.

représentée par M. Franck DAOUT

C.G.T.

représentée par M. Fabien GACHE

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

représentée par M. Dominique CHAUVIN

F.O.

représentée par M. Laurent SMOLNIK

d'autre part,

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :

SOMMAIRE

Préambule

Article 1 - Champ d'application de l'accord

Article 2 - Egalité entre les femmes et les hommes et mixité des emplois, et égalité d'accès à l'emploi dans le cadre de la lutte contre les discriminations

Article 3 - Tranches d'âge prioritaires

Article 4 - Engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes

4.1. Développement de l'accueil des jeunes en formation au sein du groupe

4.1.1. Recrutement en alternance

4.1.2. Accueil des stagiaires

4.1.3. Soutien à l'intégration des alternants et des stagiaires : parcours d'accueil

4.1.4. Actions menées pour favoriser le rapprochement entre le système éducatif et l'entreprise

4.1.5. Soutien à l'éducation des jeunes moins qualifiés : dispositif d'insertion Renault

4.2. Soutien apporté au recrutement des jeunes en CDI

4.2.1. Recrutement en CDI dans le groupe Renault

4.2.2. Parcours d'accueil des nouveaux embauchés

4.2.3. Période de suivi personnalisé

4.2.4. Aide à la recherche d'emploi à l'extérieur du groupe

Article 5 - Engagements en faveur de la formation et de l'emploi des salariés seniors

5.1. Objectifs chiffrés

5.2. Actions destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité

5.2.1. Bilan santé Sécurité Sociale et visites médicales

5.2.2. Prévention de la pénibilité par l'adaptation et l'aménagement du poste

5.3. Anticipation des évolutions professionnelles des seniors

5.4. Actions de développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

5.4.1. Accès à la formation professionnelle tout au long de sa carrière

5.4.2. Enrichissement de l'offre de formation

Handwritten signature and initials in the bottom left corner.

5.5. Actions visant à l'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

5.5.1. Rappels des mesures temps partiel fin de carrière (TPFC) et dispense d'activité (DA)

5.5.2. Accompagnement dans le cadre des formalités retraite par les Agences RH et les Espaces emploi et compétences

5.5.3. Télétravail

Article 6 - Transmission des savoirs et des compétences

6.1. Accompagnement des jeunes (tuteurs, maîtres d'apprentissage, référents)

6.2. Développement des formations internes

6.3. Temps partiel « Transmission des savoirs » (TPTS)

Article 7 - Modalités de mise en œuvre, de suivi et d'évaluation de la réalisation des engagements

Article 8 - Modalités de publicité de l'accord auprès des salariés

Article 9 - Durée de l'accord

Article 10 - Adhésion à l'accord

Article 11 - Révision de l'accord

Article 12 - Dépôt de l'accord

Annexe 1 - Principales thématiques du livret d'accueil

Annexe 2 - Diagnostic préalable à la négociation

Handwritten signature and initials in the bottom left corner.

PREAMBULE

Soutenir l'emploi des jeunes et des seniors constitue un enjeu fondamental pour le groupe Renault. Dès 2009, l'accord Renault s.a.s. du 9 décembre sur la dynamique des parcours tout au long de la vie professionnelle, ainsi que les accords (ou plans d'action) des filiales industrielles parties au présent accord (dits « accords seniors ») ont permis de s'engager en faveur de l'emploi et de la formation des seniors, ainsi que de l'amélioration de la prévention de leur santé au travail et de la transition vers la retraite.

En parallèle, l'accord Renault s.a.s. et filiales industrielles France relatif à l'amélioration des conditions de travail et à la prévention de la pénibilité du 5 novembre 2012 a permis au groupe de poursuivre son action volontariste en faveur de la prévention de la pénibilité au travail, ce quel que soit l'âge.

Par ailleurs, le groupe a mis en place une démarche de gestion dynamique des compétences en lien avec la stratégie de l'entreprise, par l'accord Renault s.a.s. et filiales industrielles France du 4 février 2011 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) prolongé jusqu'au 31 décembre 2016.

Enfin, dans le cadre de l'accord du groupe du 13 mars 2013, Renault met en œuvre les dispositions assurant une base durable et robuste des activités industrielles, ingénierie et tertiaires dont l'entreprise a besoin en France et les conditions d'une croissance des activités supérieure à celle qui pourrait être obtenue par la seule évolution des marchés européens.

C'est dans ce cadre et conformément à la loi du 1^{er} mars 2013 portant création du contrat de génération, et son décret d'application du 15 mars 2013, que le présent accord vise à définir des actions concrètes destinées à favoriser l'insertion des jeunes dans l'emploi par leur accès à un contrat à durée indéterminée, à favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés et à assurer la transmission des savoirs et des compétences.

La diversité intergénérationnelle constitue ainsi un axe important de la politique de développement des carrières. Elle permet de bénéficier d'un savoir-faire précieux, d'anticiper l'évolution et la transmission des expertises et des connaissances et de favoriser l'insertion de toutes les générations dans l'entreprise.

Conformément aux dispositions de l'article D. 5121-27 du code du travail, un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation des jeunes et des seniors dans le groupe a été réalisé préalablement à la négociation et la conclusion du présent accord.

Ce diagnostic a porté sur les points suivants :

- Une synthèse emploi ;
- Une présentation des caractéristiques des principaux métiers du groupe (répartition femmes / hommes par métier et compétences critiques au sens de l'accord GPEC du 4 février 2011) ;
- Le bilan de l'accord « seniors » Renault s.a.s. du 9 décembre 2009 ;
- Les caractéristiques principales des jeunes et seniors dans le groupe ;
- Les conditions travail des salariés âgés et situations de pénibilité.

Handwritten initials:
A
PC
FD

Le diagnostic s'est notamment appuyé sur le bilan des accords du 9 décembre 2009 sur la dynamique des parcours tout au long de la vie professionnelle et du 5 novembre 2012 relatif à l'amélioration des conditions de travail et de la prévention de la pénibilité. Il a également été établi sur la base de l'Observatoire des emplois et des compétences issu de l'accord GPEC du 4 février 2011, ainsi que sur les bilans sociaux des différents établissements et entreprises concernés par le présent accord.

S'inscrivant dans le prolongement des engagements conventionnels préexistants au sein de Renault et tenant compte des récentes évolutions réglementaires, les parties au présent accord prennent, sur la base de diagnostic partagé de la situation, de nouveaux engagements.

~~A~~
PC
FD

Article 1 - Champ d'application de l'accord

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des établissements de Renault s.a.s. situés en France et relevant de la branche automobile ainsi qu'à ses filiales industrielles : MCA, SOVAB, STA, RST, ACI Villeurbanne, SOFRASTOCK International et Fonderie de Bretagne.

Article 2 - Egalité entre les femmes et les hommes et mixité des emplois, et égalité d'accès à l'emploi dans le cadre de la lutte contre les discriminations

Les parties signataires du présent accord réaffirment leur volonté de garantir les principes d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que d'égalité d'accès à l'emploi dans le cadre de la lutte contre les discriminations à l'embauche et durant le déroulement de carrière.

Le groupe Renault réaffirme ainsi les engagements pris dans ses accords ou plans d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la mixité dans l'entreprise, et porte une attention particulière aux salariés en situation de handicap tel que prévu dans les accords ou plans d'actions en faveur des personnes en situation de handicap.

Ces engagements portent notamment sur les domaines suivants :

- Recrutement et système éducatif
- Evolution du parcours professionnel
- Formation
- Rémunération
- Conditions de travail
- Conciliation vie privée et vie professionnelle.

L'accord relatif au contrat de génération s'inscrit enfin dans le cadre du respect du principe de non-discrimination conformément aux dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail.

Article 3 - Tranches d'âge prioritaires

Pour l'application du présent accord et compte tenu du diagnostic préalablement établi, le groupe Renault cible :

- les « jeunes » parmi les salariés âgés de moins de 30 ans (jusqu'à 29 ans révolus) ;
- les « seniors » parmi les salariés âgés de 55 ans et plus pour le maintien dans l'emploi ou parmi les salariés âgés de 50 ans et plus pour le recrutement de salariés âgés.

Article 4 - Engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes

La politique de Renault en faveur des jeunes a pour objectif d'accompagner leur professionnalisation et de développer leur employabilité dans les territoires où le groupe est implanté.

4.1. Développement de l'accueil des jeunes en formation au sein du groupe

L'alternance constitue pour les jeunes 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.

L'alternance revêt différentes formes et comprend les contrats d'apprentissage, les contrats de professionnalisation, les volontariats intérêt économique, ainsi que les conventions CIFFRE.

En parallèle, les stages permettent également aux jeunes d'avoir une première expérience du monde de l'entreprise.

Renault considère que ces différentes formes constituent une voie privilégiée pour le renouvellement des compétences et la transmission des savoirs.

4.1.1. Recrutement en alternance

Renault confirme son engagement d'atteindre un nombre de salariés en alternance fixé à 5% de l'effectif global du groupe en France. Dans ce cadre, une attention particulière sera portée à la diversité des niveaux de formation des alternants embauchés dans le groupe.

Chaque alternant recruté dans l'entreprise sera accompagné par un maître d'apprentissage ou un tuteur (pour les contrats de professionnalisation). Ceux-ci seront choisis en tenant compte de la proximité entre leurs compétences et celles développées par les alternants dans le cadre de leurs cursus de formation.

Une évaluation de fin d'alternance sera réalisée par le maître d'apprentissage ou le tuteur, et fera l'objet d'un entretien avec le jeune.

<p>Objectif : <i>taux de salariés en alternance égal à 5% de l'effectif global sur le périmètre de l'accord</i> Indicateur : <i>taux de salariés alternants.</i></p>
--

4.1.2. Accueil des stagiaires

Renault poursuivra son action en faveur de l'accueil de jeunes stagiaires dans les limites et conditions fixées par la législation.

De la même manière que pour les alternants, un tuteur de stage sera choisi en fonction de la proximité entre ses compétences et le cursus de formation suivi par le jeune.

A l'issue de la période de stage, un entretien d'évaluation du stage sera réalisé avec le tuteur, afin de faire le point sur le déroulement du stage et permettre au jeune de retirer les enseignements et conseils nécessaires à son orientation professionnelle.

4.1.3. Soutien à l'intégration des alternants et des stagiaires : parcours d'accueil

Les alternants et les stagiaires disposeront d'un livret d'accueil - « *guide de l'apprentissage* » ou « *guide du stage* » - destiné à faciliter leur intégration dans leur site. Ils suivront également une session d'intégration dès leur arrivée.

A
PC
RD

4.1.4. Actions menées pour favoriser le rapprochement entre le système éducatif et l'entreprise

En amont de l'intégration des jeunes, Renault s'engage à faire connaître ses métiers en participant aux événements organisés pour rapprocher le système éducatif et l'entreprise. Le groupe participera en particulier aux forums organisés par les grandes écoles, les universités et les CFA dont les formations constituent des cibles de recrutement privilégiées.

Le groupe poursuivra également ses initiatives pour faire connaître ses métiers, et plus généralement ceux de l'industrie, en participant à des événements destinés aux élèves en collèges et en lycées, et en favorisant l'accueil des stagiaires « découverte » en classe 3^{ème} au collège.

4.1.5. Soutien à l'éducation des jeunes moins qualifiés : dispositif d'insertion Renault

L'engagement en faveur des personnes peu ou pas qualifiées a toujours été au cœur des préoccupations de Renault.

Renault, en partenariat avec les acteurs de l'emploi et de la formation, et dans le cadre de ses démarches territoriales s'engage à former des jeunes sans qualification ou peu qualifiés afin de leur permettre d'obtenir un diplôme ou un titre professionnel.

Ce dispositif d'insertion réunissant les services de l'emploi, les DIRECCTE et les entreprises de travail temporaire s'organisera sous la forme d'un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage d'une durée de 12 à 24 mois. Il a pour objectif de permettre aux jeunes d'acquérir une qualification et des compétences adaptées aux besoins des entreprises présentes sur le territoire.

A l'issue de leur formation au sein de l'entreprise, les jeunes seront accompagnés vers l'emploi et suivis pendant une durée d'un an par des référents insertion, des référents des missions locales et des entreprises de travail temporaire qui sont chargées d'assurer leur placement dans l'emploi.

Dans le cadre de ce dispositif dit insertion, Renault s'engage à accueillir 800 jeunes sur la durée du présent accord, sous réserve de la signature de l'avenant à l'accord cadre portant sur la qualification des jeunes en recherche d'emploi, avec le ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social.

4.2. Soutien apporté au recrutement des jeunes en CDI

4.2.1. Recrutement en CDI dans le groupe Renault

Le maintien d'une base industrielle et d'ingénierie solide en France constitue pour Renault un enjeu majeur.

Dans cette perspective et conformément aux engagements pris dans le cadre de l'Accord de groupe du 13 mars 2013 dans son article 8.1., le groupe envisage de procéder au recrutement de 760 personnes en CDI dans la 2^{ème} partie de l'accord ciblé sur les compétences critiques, sous condition de réalisation de 8260 départs, d'ici le 31 décembre 2016.

Conscient que les jeunes constituent un vivier important du renouvellement des compétences dans l'entreprise, le groupe s'engage à réserver 30% des embauches en CDI sur la durée de l'accord à des jeunes âgés de moins de 30 ans.

Afin de tirer le meilleur bénéfice pour l'entreprise comme pour le jeune de sa formation au sein du groupe, Renault s'engage à réserver en particulier 10% du nombre total d'embauches en CDI réalisées sur la durée de l'accord aux anciens alternants ou stagiaires du groupe.

Objectifs :

- 30% des embauches en CDI réservées aux jeunes de moins de 30 ans
- 10% du nombre total d'embauches en CDI réservées aux anciens alternants ou stagiaires du groupe Renault

Indicateurs :

- nombre d'embauches des jeunes de moins de 30 ans sur le nombre total d'embauches en CDI
- nombre d'embauches des jeunes issus d'un parcours de formation (alternance ou stage) chez Renault sur le nombre total d'embauches en CDI

4.2.2. Parcours d'accueil des nouveaux embauchés

L'embauche en CDI d'un jeune constitue une étape importante de sa vie et le groupe entend accompagner chaque jeune dans cette étape déterminante, en lui proposant un parcours d'accueil.

Ce parcours d'accueil, dont la finalité première est de découvrir rapidement les informations indispensables à son intégration, aura également pour objectif de développer l'esprit d'équipe et la cohésion dans l'entreprise. Selon la situation et la fonction du jeune, ce parcours pourra comprendre un accueil local, un accueil « métier » et / ou un accueil « groupe ».

Enfin, un livret d'accueil sera mis à disposition de chaque nouvel embauché.

Ce parcours d'accueil sera également proposé aux salariés recrutés en cours de carrière, ainsi qu'aux salariés mutés d'une direction à une autre ou d'une entreprise à une autre au sein du groupe.

4.2.3. Période de suivi personnalisé

Afin de permettre au jeune embauché de s'intégrer dans les meilleures conditions, son responsable hiérarchique lui présentera un référent parmi les membres de son équipe. Celui-ci devra être volontaire et sera choisi parmi les collaborateurs ayant une bonne connaissance de l'entreprise et l'expérience professionnelle nécessaire pour accompagner au mieux le jeune dans son intégration.

La durée de ce suivi personnalisé est fixée à 6 mois.

Compte-tenu de l'importance accordée à cette mission, chaque référent ne pourra prendre en charge qu'un seul jeune embauché. Toutefois, à défaut de salarié volontaire pour exercer cette mission le responsable hiérarchique la prendra en charge.

Le référent aura pour fonction d'accueillir le jeune, de l'aider dans sa prise de poste et de l'informer sur les procédures de travail applicables dans le service ou l'équipe.

Les jeunes collaborateurs bénéficieront également d'un entretien avec leur responsable hiérarchique et leur référent au cours du 3^{ème} mois suivant leur intégration dans l'entreprise et au plus tard avant le terme de la période d'essai. Cet entretien sera l'occasion de faire le point sur l'intégration du jeune et d'aborder les principaux points de satisfaction ou d'amélioration identifiés pendant ses premiers

mois dans l'entreprise. Ceux-ci permettront de déterminer en particulier les besoins de formation éventuels.

A l'issue de la période de suivi personnalisé, le référent pourra conserver avec le jeune une relation de travail privilégiée destinée à assurer une meilleure transmission des connaissances dans un cadre de proximité.

4.2.4. Aide à la recherche d'emploi à l'extérieur du groupe

Au-delà de son engagement en faveur du développement de l'alternance, le groupe Renault s'engage à accompagner ses alternants dans le cadre de leur recherche d'emplois en CDI à l'issue de leur période de formation. Dans cette perspective, le groupe organisera chaque année un forum « 1^{er} emploi » au sein de ses pôles régionaux (Ile de France, Ouest et Nord-Est), afin d'accompagner ses alternants et stagiaires dans leurs démarches de recherche d'emploi.

Ces forums sont l'occasion de rassembler de multiples interlocuteurs (entreprises, cabinets de recrutement, Service Public de l'emploi etc.), d'échanger des conseils sur les techniques de recherche d'emploi et de proposer des offres de recrutement.

Objectif : mise en place d'un forum 1^{er} emploi par pôle

Indicateur : nombre de forum 1^{er} emploi mis en place sur le périmètre du présent accord par an.

APC
FD

Article 5 - Engagements en faveur de la formation et de l'emploi des salariés seniors

La place des seniors dans l'entreprise demeure au cœur des préoccupations de Renault. Les modifications relatives aux conditions de liquidation de la retraite à taux plein, rendent plus nécessaire encore de s'attacher aux conditions d'emploi des salariés les plus âgés dans l'entreprise.

5.1. Objectifs chiffrés

Le diagnostic préalable à la négociation de ce contrat de génération a révélé un relatif déséquilibre de la pyramide des âges en faveur des plus âgés dans l'entreprise.

Dans ce contexte, le groupe s'engage à conserver un effectif de salariés de 55 ans et plus au moins égal à 14% des effectifs d'ici le 31 décembre 2016 et à réserver 2% des embauches en CDI réalisées sur la durée de l'accord aux personnes âgées de 50 ans et plus.

Objectifs :

- Taux de maintien dans l'emploi des salariés seniors égal à 14% des effectifs inscrits au 31 décembre 2016
- Taux d'embauches des salariés seniors égal à 2% du nombre d'embauches en CDI

Indicateurs

- Nombre de salariés de 55 ans et plus sur le nombre de salariés inscrits aux effectifs en CDI
- Nombre d'embauches des salariés de 50 ans et plus sur le nombre total d'embauches en CDI

5.2. Actions destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité

Le maintien dans l'emploi des seniors se prépare tout au long de la vie professionnelle et, pour prendre en compte certaines difficultés liées à l'allongement de celle-ci, les aménagements ci-après permettent une meilleure prévention pour les populations les plus âgées.

5.2.1. Bilan santé Sécurité Sociale et visites médicales

L'accord Renault s.a.s. et filiales industrielles France relatif à l'amélioration des conditions de travail et à la prévention de la pénibilité du 5 novembre 2012, dit « pénibilité », a ouvert la possibilité à tous les salariés de 50 ans et plus d'obtenir une demi-journée d'autorisation d'absence payée afin qu'ils puissent réaliser le bilan de santé sécurité sociale sur leur temps de travail.

Par ailleurs, ce même accord a prévu que les salariés de 55 ans et plus puissent bénéficier d'une visite médicale à une périodicité annuelle.

Indicateur :

- Nombre de salariés de 55 ans et plus ayant bénéficié d'une visite médicale annuelle.
- Nombre de ½ journées d'absence pour passage du bilan santé de sécurité sociale accordée par an.

5.2.2. Prévention de la pénibilité par l'adaptation et l'aménagement du poste

Dans le cadre des principes prévus par l'accord « pénibilité », Renault rappelle le rôle majeur des actions en faveur de l'adaptation et de l'aménagement du poste de travail prévus à l'article 4.1.

En parallèle des démarches collectives destinées à améliorer les postes de travail, Renault veillera à la situation particulière des seniors. A cet effet, les salariés âgés de 55 ans et plus auront la possibilité de demander une analyse de leur situation dans le cadre des comités de suivi des aptitudes de leur

Handwritten initials:
A
PC
FD

périmètre. Si l'analyse des contraintes inhérentes à leur poste de travail conduit à considérer qu'elles ne sont pas compatibles avec leur état de santé, ils bénéficieront alors d'une priorité d'affectation sur un poste adapté à celui-ci.

Par ailleurs, les salariés âgés de 55 ans et plus occupés selon un horaire de nuit bénéficieront, à leur demande et sous réserve de postes disponibles, d'une affectation prioritaire sur un autre horaire de l'établissement.

5.3. Anticipation des évolutions professionnelles des seniors

Conformément aux accords collectifs existants dans le groupe (accords dits « pénibilité » et « GPEC »), les salariés âgés de plus de 45 ans bénéficient, à leur initiative et tous les 5 ans, d'un « bilan d'étape professionnelle » également appelé « entretien de deuxième partie de carrière ».

Objectif : 100% des demandes de réalisation d'un bilan d'étape professionnelle accordées.

Indicateur : nombre de bilans d'étape professionnelle réalisés

5.4. Actions de développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Le groupe Renault renouvelle ses engagements en matière de développement des compétences et des qualifications et de formation professionnelle tels que prévus dans l'accord dit « seniors ».

5.4.1. Accès à la formation professionnelle tout au long de sa carrière

Les évolutions des métiers et des technologies, et les conséquences qui en découlent notamment le maintien du niveau de compétences des salariés et la détection de potentiels sont des éléments qui peuvent être accompagnés par la formation professionnelle continue. Il s'agit pour Renault d'un élément essentiel pour permettre la meilleure adéquation entre les besoins de l'entreprise et le développement de l'employabilité des salariés.

C'est pourquoi, Renault s'engage dans sa politique formation à permettre à chacun, quels que soient son âge et sa fonction, d'accéder, tout au long de sa carrière, aux actions de formation nécessaires au bon exercice de son métier et à la construction de son parcours professionnel.

Conscient que les évolutions des métiers dans l'entreprise peuvent entraîner des besoins d'adaptation spécifiques pour les salariés les plus âgés, Renault veillera à ce que le plan de formation tienne compte de la nécessité de les accompagner au mieux.

Indicateur : Taux d'accès à la formation des salariés, présenté par tranche d'âge de 5 ans jusqu'à 65 ans

5.4.2. Enrichissement de l'offre de formation

Dans le cadre de l'offre de formation du groupe, les salariés peuvent bénéficier d'une formation « préparation à la cessation d'activité ».

Cette formation, d'une durée de deux jours, apporte aux futurs retraités l'ensemble des éléments et connaissances leur permettant de préparer leur cessation d'activité. Elle est ouverte aux salariés dont la date prévisible de départ à la retraite se situe dans les douze mois, mais également aux salariés ayant adhéré au dispositif de dispense d'activité sous réserve de la réalisation des formalités d'entrée.

Indicateur : Volume d'heures de formation réalisé sur la formation « préparation à la cessation d'activité »

5.5. Actions visant à l'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

5.5.1. Rappels des mesures temps partiel fin de carrière (TPFC) et dispense d'activité (DA)

La transition entre activité et retraite et la prévention de la pénibilité s'appuient sur les engagements et les mesures déjà mises en place par le groupe concernant la dispense d'activité et le temps partiel fin de carrière prévus par les accords du 4 février 2011 et du 13 mars 2013.

5.5.2. Accompagnement dans le cadre des formalités retraite par les Agences RH et les Espaces emploi et compétences

Afin d'aider les salariés proches de l'âge de la retraite, les Espace Emplois et Compétences et/ou les Agences RH des établissements et sociétés concernés par le présent accord accompagnent les salariés dans le cadre de leurs formalités administratives liées à leur fin de carrière.

A ce titre, des réunions d'information portant sur la retraite et animées en partenariat avec les CARSAT pourront être proposées aux salariés.

Les salariés pourront également bénéficier du dispositif de monétisation de jours du compte transitoire pour le rachat de trimestres dans les conditions prévues par l'accord de groupe du 13 mars 2013.

Indicateurs :

- nombre de salariés dans la mesure de dispense d'activité (DA) / an
- nombre de salariés dans la mesure de temps partiel fin de carrière (TPFC) / an
- nombre de salariés ayant demandé à monétiser des jours de compte transitoire dans le cadre du rachat de trimestres

5.5.3. Télétravail

Les parties signataires rappellent les possibilités de travailler à domicile dans les sociétés couvertes par le présent accord qui disposent d'un accord relatif au télétravail. Cette démarche sera favorisée pour les salariés de 55 ans et plus.



Article 6 - Transmission des savoirs et des compétences

La complémentarité des connaissances et des expériences entre les générations favorise une meilleure intégration professionnelle et permet de développer l'esprit d'équipe par un enrichissement mutuel.

Dans cette perspective, les parties entendent en particulier mettre l'accent sur la nécessité de transmettre en priorité les savoirs et compétences critiques pour l'entreprise.

6.1. Accompagnement des jeunes (tuteurs, maîtres d'apprentissage, référents)

L'accompagnement des jeunes constitue pour Renault le premier moyen d'assurer la transmission des savoirs tout en valorisant l'expérience des salariés de l'entreprise. Il permet également de transmettre la culture et les valeurs de l'entreprise.

Compte tenu de l'importance que les parties accordent à la mission du référent, celle-ci sera intégrée dans le cadre de l'entretien individuel, et la charge de travail associée pourra également faire l'objet d'un échange au cours de l'entretien.

En complément, afin d'accompagner les salariés ayant accepté une mission d'accompagnement dans leur rôle, une offre de formation spécifique leur sera proposée.

Celle-ci leur permettra de mieux appréhender le sens de leur mission, de développer les compétences nécessaires à la transmission des savoirs et des savoir-faire (pédagogie, exemplarité, coaching etc.) et de connaître le cadre réglementaire dans lequel se réalise leur mission.

Un guide spécifique (« guide du maître d'apprentissage » et « guide du tuteur ») leur sera également proposé afin de les accompagner dans leur rôle.

Indicateur : nombre de formations dédiées aux « accompagnants »

6.2. Développement des formations internes

Conscient de l'importance et de la richesse des compétences détenues en interne, Renault entend développer les formations dispensées en interne par des salariés du groupe.

Afin d'encourager cette dynamique, le groupe s'engage à ce que 30% des formations dispensées dans le cadre du plan de formation soient dispensées par des salariés du groupe.

En complément, l'entreprise proposera une formation spécifique dédiée aux salariés souhaitant dispenser des formations internes, et les écoles de formation du groupe assureront une animation du réseau de « formateurs relais ».

Objectif : 30% de formations dispensées en interne parmi le total des formations

Indicateurs :

- taux de formations dispensées en interne*
- nombre de formations dédiées aux « formateurs relais »*



6.3. Temps partiel « Transmission des savoirs » (TPTS)

La période précédant l'entrée en dispense d'activité ou le départ à la retraite constitue une étape importante pour le salarié comme pour l'entreprise. Pour permettre au salarié de réaliser une transition progressive entre l'activité et la cessation d'activité et de transmettre avant son entrée dans le dispositif ou son départ à la retraite ses savoirs et ses compétences, Renault institue un temps partiel « transmission des savoirs ».

L'activité du salarié entrant dans ce dispositif pourra prendre la forme d'une activité de formation ou d'accompagnement d'un binôme.

Ce dispositif sera ouvert aux salariés volontaires dans les trois mois précédant leur entrée dans le dispositif de dispense d'activité ou leur départ à la retraite, sous réserve que les besoins de formation, les compétences détenues par le salarié et sa capacité à dispenser de la formation soient avérés. Aussi, cette demande devra faire l'objet d'une validation expresse par le service RH de l'établissement ou de l'entreprise.

Au préalable, le salarié devra avoir validé sa demande d'entrée en dispense d'activité ou son départ en retraite à l'issue de ce temps partiel.

La durée de ce temps partiel aménagé ne peut excéder trois mois.

Le salarié ayant opté pour le temps partiel transmission des savoirs bénéficiera d'une majoration de rémunération équivalant à 20% de la perte de salaire.

En complément, dans l'hypothèse d'une adhésion en dispense d'activité à l'issue du temps partiel transmission des savoirs, le calcul de la rémunération perçue sera établi sur une référence temps plein sans préjudice de la période correspondant au TPTS.

Objectif : 50% des demandes d'articulation TPTS accordées

Indicateur : nombre de salariés bénéficiant du TPTS

Article 7 - Modalités de mise en œuvre, de suivi et d'évaluation de la réalisation des engagements

L'ensemble des engagements et actions prévus par le présent accord sera mis en place dès la conclusion de l'accord.

Il est institué, au niveau central, une commission de suivi composée de représentants de la Direction et de trois représentants par organisation syndicale signataire, destinée à suivre l'application du présent accord.

Cette commission se réunit au moins une fois par an, sur convocation de la direction, pour faire le bilan de l'année écoulée.

Dans ce cadre, un document d'évaluation sera réalisé et comportera au minimum :

- l'actualisation des données mentionnées dans le diagnostic ;
- le suivi des indicateurs mis en place pour chacun des engagements portant sur l'insertion durable des jeunes, et en particulier sur les objectifs chiffrés en matière de recrutement de jeunes en CDI ;

JD
PC
PD

- le suivi des indicateurs mis en place pour chacun des engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés, et en particulier sur les objectifs chiffrés en matière de recrutement et de maintien dans l'emploi des salariés âgés ;
- le suivi des actions en faveur de la transmission des compétences ;
- le niveau de réalisation des autres engagements contenus dans l'accord collectif ;
- le cas échéant, les raisons pour lesquelles certains engagements prévus n'ont pas été tenus.

Ce document d'évaluation sera transmis chaque année à l'autorité administrative compétente, d'une part, aux délégués syndicaux centraux et aux membres du comité central d'entreprise, d'autre part.

Au dernier trimestre de l'année 2016, la commission de suivi se réunira pour faire le bilan du présent accord.

Article 8 - Modalités de publicité de l'accord auprès des salariés

Les engagements pris dans le présent accord seront portés à la connaissance des salariés par diffusion d'une communication écrite ou électronique.

Article 9 - Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans. Il entrera en vigueur le X décembre 2013 et cessera par conséquent de s'appliquer le X décembre 2016.

Conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, à l'échéance de ce terme, il cessera de produire ses effets.

Les dispositions du présent texte se substituent de plein droit aux dispositions contraires portant sur le même objet d'accords collectifs d'entreprise et d'établissement ou d'usages.

Article 10 - Adhésion à l'accord

Toute organisation syndicale représentative dans le champ d'application du périmètre défini à l'article 1 dudit accord, et non pas seulement de l'un ou l'autre des établissements la composant, qui n'est pas partie au présent accord, peut y adhérer lorsque les formalités prévues à l'article L. 2261-3 dernier alinéa du code du travail, auront été accomplies.

Cette adhésion doit être sans réserve et concerner la totalité du présent texte.

Article 11 - Révision de l'accord

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

Le présent accord peut être révisé, à tout moment, pendant sa période d'application par accord entre les parties. Toute modification fera l'objet d'un avenant conclu dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 12 - Dépôt de l'accord

Le présent accord est notifié à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail et déposé dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, D. 2231-2 et suivants et, R. 5121-29 du même code, à l'unité territoriale de la DIRECCTE d'Ile de France pour les Hauts de Seine et au Secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes de Boulogne-Billancourt.

Fait à Boulogne-Billancourt, le 19 décembre 2013


PC
FD

Annexe 1 - Principales thématiques du livret d'accueil

Dispositions communes :

- Intégration
 - Implantations du ou des sites
 - Descriptif des activités
 - Badge / matricule

- Vie pratique
 - Règlement intérieur
 - Horaires de travail
 - Sécurité
 - Conditions de travail
 - Environnement
 - Restauration
 - Activités sociales et culturelles du Comité d'établissement / Comité d'entreprise

- Interlocuteurs
 - Référent
 - Santé au travail / médecine du travail
 - Fonction RH
 - Institutions représentatives du personnel
 - Assistante sociale
 - Informatique

- Gestion administrative
 - Congés / jours d'ajustement
 - Déplacements professionnels
 - Maladie

Dispositions spécifiques aux apprentis :

- Contrat d'apprentissage
- Maître d'apprentissage
- Calendrier de travail

Dispositions spécifiques aux stagiaires :

- Convention de stage
- Tuteur de stage

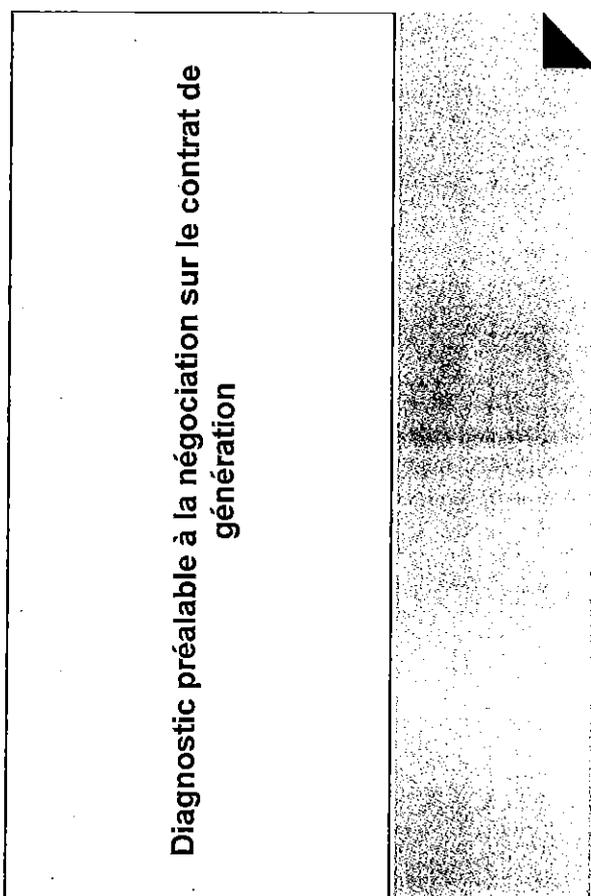


Handwritten initials and signature in the bottom left corner, including a stylized 'FD' and a signature.

Annexe 2 - Diagnostic préalable à la négociation


PC
PD

Handwritten marks



Diagnostic préalable à la négociation sur le contrat de génération

SOMMAIRE

- 1. Synthèse Emploi
- 2. Compétences « critiques » et répartition femmes/hommes par métier
- 3. Bilan de l'accord « seniors » Renault s.a.s.
- 4. Caractéristiques des jeunes et des seniors dans le groupe
- 5. Conditions de travail des salariés âgés et situations de pénibilité

Handwritten initials/signature: *pc*

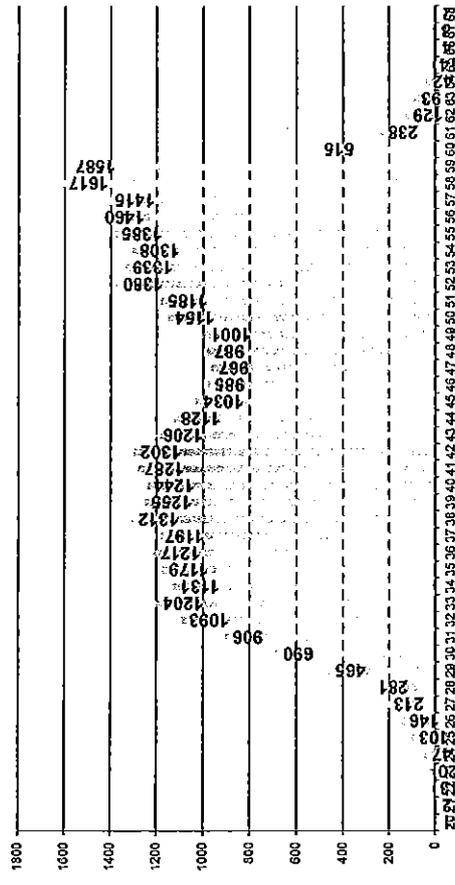
01

Synthèse emploi

Données effectifs au 30 septembre 2009 – périmètre accord GPEC

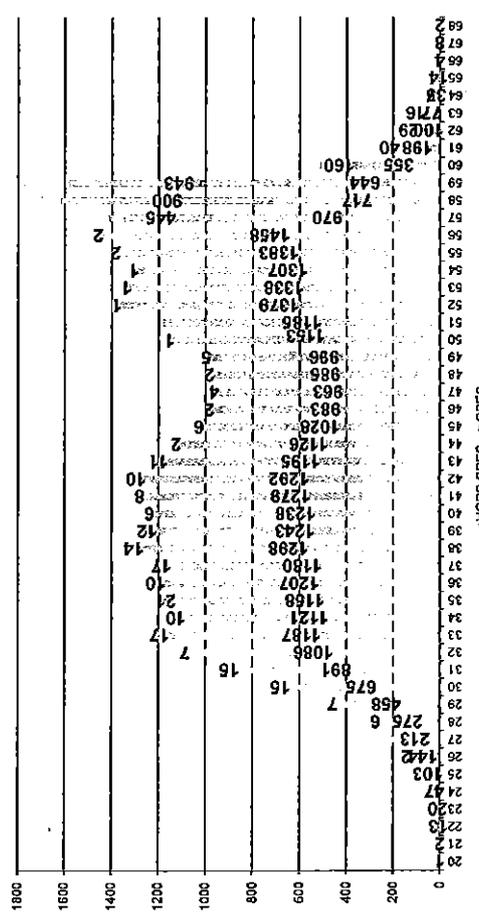
- Pyramide des âges
- Prévisions de départ à la retraite (évolution des effectifs inscrits de 55 ans et plus)
- Perspectives de recrutement

1. Synthèse emploi : Pyramide des âges globale (1/2)
Effectif global: 38 491

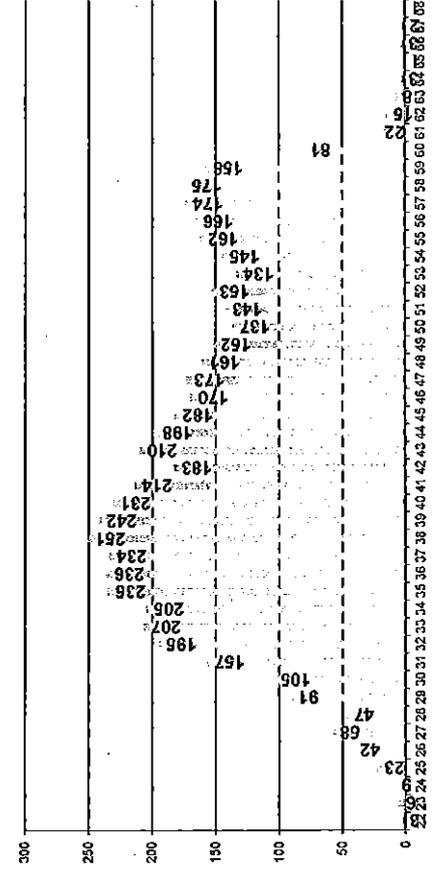


Handwritten initials: *DC* and *BD*

1. Synthèse emploi : Pyramide des âges globale (2/2)
 Effectif global 60 457 dont 2 755 suspensions GPEC

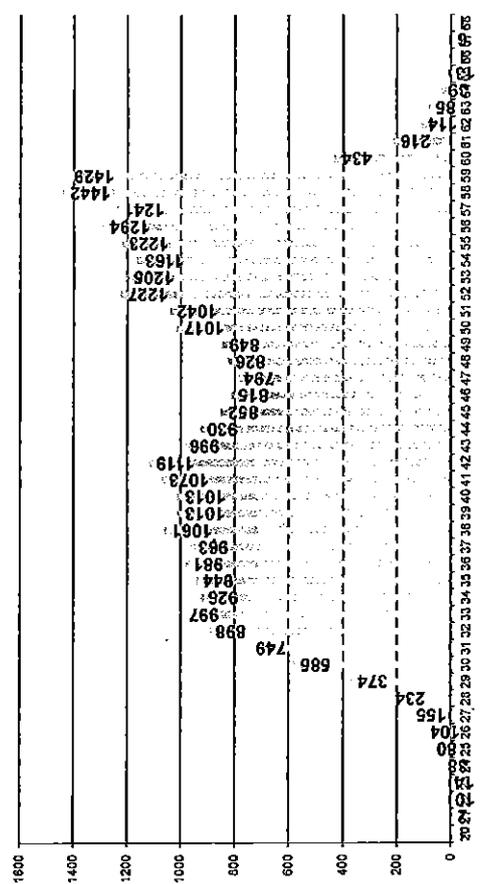


1. Synthèse emploi : Pyramide des âges - salariés femmes
 Effectif 5 903

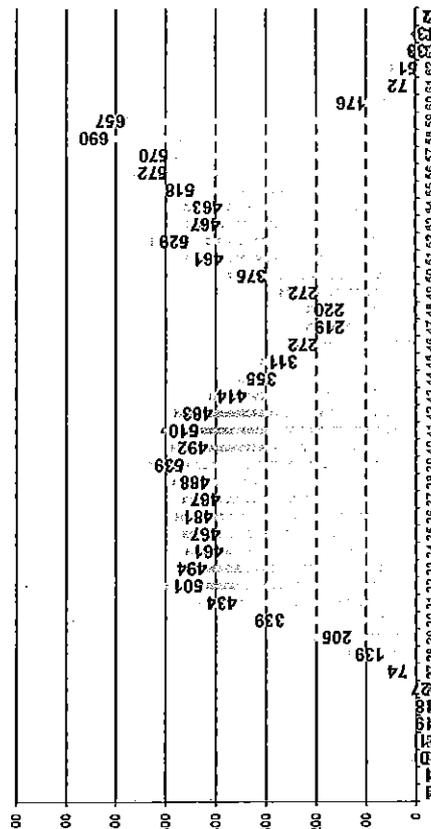


Handwritten initials: *AB* and *CG* with a checkmark.

1. Synthèse emploi : Pyramide des âges - salariés hommes
Effectif 32 580

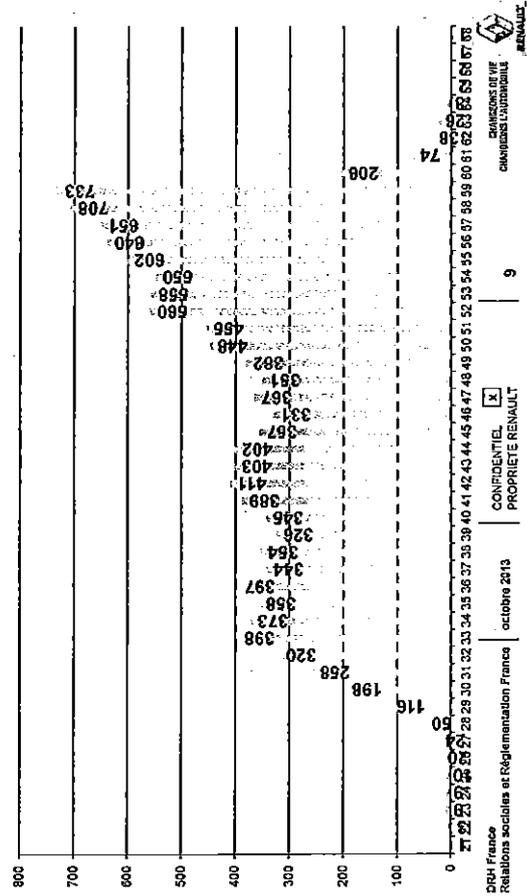


1. Synthèse emploi : Pyramide des âges - salariés ADR
Effectif 14 373



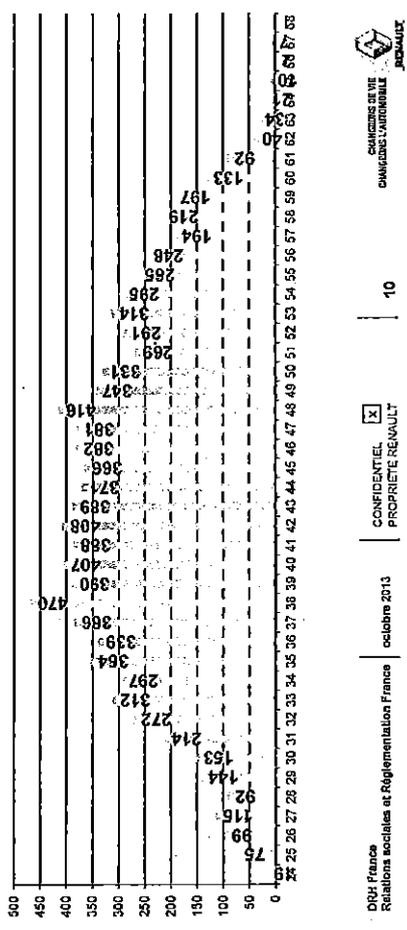
pe
FD

1. Synthèse emploi : Pyramide des âges - salariés ETAM
Effectif 10 500



DRH France Relations sociales et Réglementation France | octobre 2013 | CONFIDENTIEL | PROPRIÉTÉ RENAULT | 9 | **RENAULT**

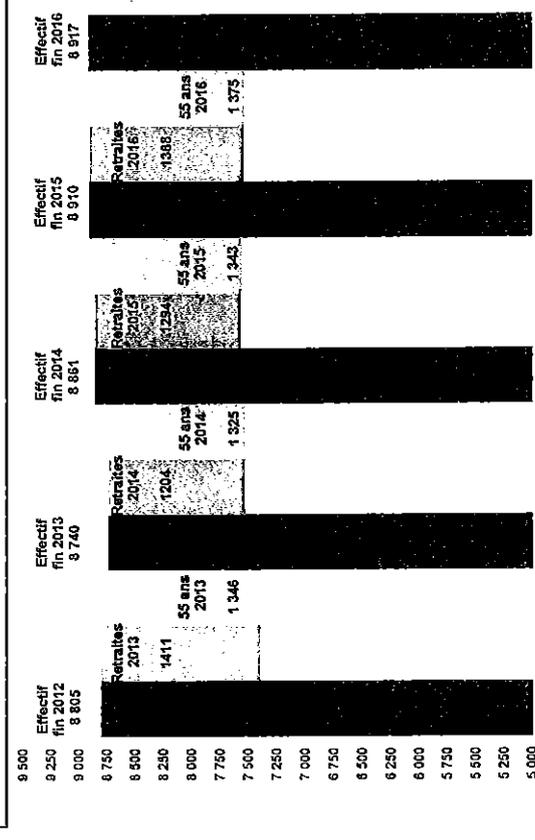
1. Synthèse emploi : Pyramide des âges - salariés OUVRIERS
Effectif 10 546



DRH France Relations sociales et Réglementation France | octobre 2013 | CONFIDENTIEL | PROPRIÉTÉ RENAULT | 10 | **RENAULT**

FD

4. Synthèse emploi : Évolutions des effectifs inscrits de 55 ans et plus



1. Synthèse emploi : Perspectives de recrutement

- **Alternance :**
 - Rappel des objectifs de l'accord GPEC du 4 février 2011 (article 17) :
 - 2700 alternants
 - 5% des effectifs
 - Résultat fin juin 2013 : 4,36%
 - Estimation pour fin décembre 2013 : 5% (pour Renault s.a.s.)
- **CDI - Rappel de l'objectif de l'accord du 13 mars 2013 (article 8.1.) :**
 - 760 personnes
 - dans la 2^{ème} partie de l'accord
 - ciblées sur les compétences critiques
 - sous condition de réalisation de 8260 départs, y compris les départs retraite suite DA, d'ici le 31 décembre 2016.

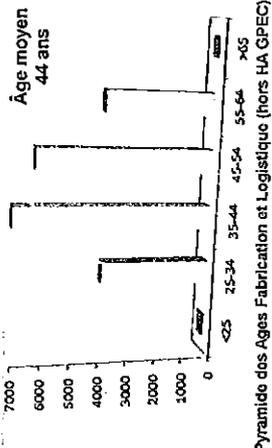
Handwritten initials and marks at the top left of the page.

02

Compétences « critiques » et répartition femmes/hommes par métier

Données au 31 Juillet 2013 – Périmètre France

CARTE DE VISITE



Pyramide des Ages Fabrication et Logistique (hors HA GPEC)

Volume de recrutements	2013	Total
	22*	207

- ± 22 700 collaborateurs Fabrication et Logistique yc 1 800 HA GPEC/DACS
- Une ancienneté moyenne de 19 ans hors HA GPEC/DACS
- Répartition H/F : 89 % / 11 % hors HA GPEC/DACS
- La fonction est principalement présente dans les usines et filiales (92%)

Répartition par statut	Etam	APR
	31%	80%

* 22 recrutements, y compris les mobilités Groupe entre RSAS et Filiales
DRH France
Relations sociales et Réglementation France | octobre 2013

CONFIDENTIEL
PROPRIETE RENAULT

14

CHANGEMENTS DE VIE
CHANGEMENTS D'ACTIVITE
RENAULT

13

CONFIDENTIEL
PROPRIETE RENAULT

octobre 2013

DRH France
Relations sociales et Réglementation France

CHANGEMENTS DE VIE
CHANGEMENTS D'ACTIVITE
RENAULT

Handwritten initials: *AD*

COMPETENCES CRITIQUES USINES

- Managers
 - CA/CUET Fabrication ;
 - CA/CUET Maintenance ;
- Emboutissage
 - Ajusteur Outilleur
 - Metteur Au Point sous presse
 - * Expert GATO
- Tolérie
 - Mesureur d'enquêtes
 - Outilleur géomètre
 - Analyste géométric
 - Metteur Au Point sertissage
 - * Retoucheur Tôle Nue
- Peinture
 - Retoucheur Peinture
 - Retoucheur Tôle sur laque
 - * Conducteur ABY
- Fonderie
 - Ajusteur Outilleur en Fonderie (Akt)

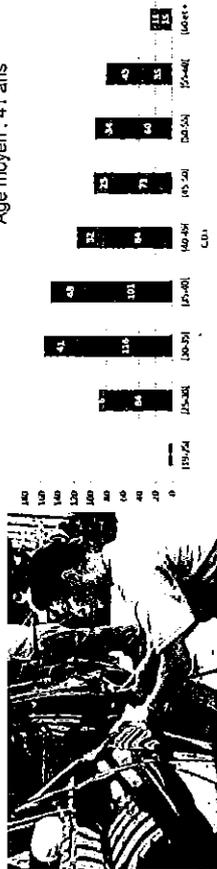
(*) → Métiers rentrent dans la liste / à 2012 (9 métiers)

3 Métiers sortent de la liste en 2013 / à 2012 :

→ Aérialucien; Analyste qualité N2; Technicien Qualité Fournisseurs (TQF)

- Montage
 - Retoucheur électrique/électronique
- Maintenance
 - Mécanicien
 - Electromécanicien
 - Automaticien-Roboticien
 - Fabriliste mécanique
 - Fabriliste HPLA
 - * Fabriliste Automaticien
 - * Spécialiste Maintenance Robotique
 - * Electricien Haute Tension
 - * Codificateur MABEC
- SPR
 - * Organisateur Industriels
- Qualité Fab.
 - Pilote Progrès Fournisseurs (PPF)
- Logistique Interne
 - * TGP Approvisionnement Usine
 - * TGP Documentation Usine

CARTE DE VISITE - ACHATS



812 collaborateurs Achats
Répartition H/F : 62 % / 38 %

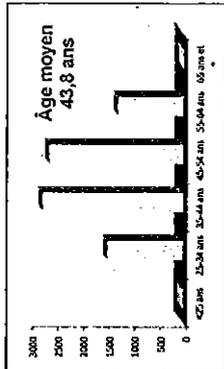
Répartition par statut	Etam	30%
	APR	

Données au 31 Août 2013 - Périnèvre France

Handwritten initials and marks at the top left of the page.

CARTE DE VISITE INGENIERIE

Données au 30 Juin 2013



Pyramide des Ages DEQIG

	2012	2013	Total
Volume de recrutements	44	4	308

- 7 950 Collaborateurs (susp. GPEC déduite)
- Une ancienneté moyenne de 18,2 ans
- 15% de femmes
- Les effectifs sont implantés principalement (94%) en Région Parisienne

Répartition par statut (Hors susp. GPEC)	Etam	APP
	47%	1%

COMPETENCES CRITIQUES FONCTIONS INGENIERIE ET QUALITE

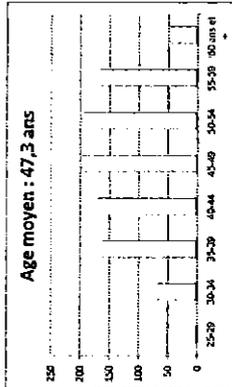
- Spécialiste Métier R & AE
- Pilote Développement Electronique
- Spécialiste Métier Simulation Numérique
- Spécialiste Métiers de la physique
- Concepteur Simulation Numérique
- Ingénieur Cadrage Amont
- Concepteur Fonction
- Expert Leader / Expert / Référent
- PGSFA - Pilote GSFA Corporate
- Architecte Electric Electronique
- Architecte Métier Système
- Pilote Innovation
- Chef de Projet Innovation
- Pilote Sureté de Fonctionnement
- Pilote Sécurité Générale du Produit
- + Autres fonctions quand le poste est identifié dans la filière SEA ou la filière numérique

Handwritten marks: a star and initials 'FJ'.

CARTE DE VISITE



Données au 30 Juin, 2013



Pyramide des Ages - Métier Informatique RSAS	
2013	1
Total	12

Volume de recrutements
 ±1730 Collaborateurs dans le Monde (hors RNTBCJ)
 ± 1030 Collaborateurs sur le périmètre de Renault SAS:
 Une ancienneté moyenne de 19,1 ans
 Répartition H/F : 78 % / 22%

Les effectifs sont implantés en Ile de France, dans les sites industriels et les filiales commerciales en France et dans le Monde.

Répartition par statut (période RSAS)	
Etam	33 %
APR	0 %
Total	19

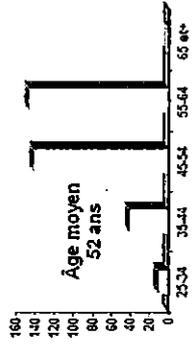
COMPETENCES CRITIQUES INFORMATIQUE

COMPETENCES CRITIQUES	PLANNIFICATIONS
Concepteur Fonctionnel	• Formation Coursus Conception
Concepteur Applicatif	• Améliorer le niveau d'anglais
Gestionnaire d'Application	
Spécialistes Techniques	• Mettre en œuvre des parcours de formation technique spécifique • Améliorer le niveau d'anglais

~~10~~
70
80

CARTE DE VISITE

Données au 30 juin 2013



Drogenbos (Brussels)	
Volume de recrutements extérieurs	2013 0
Total 0	

- Une organisation structurée en deux axes : Métiers et Régions
- ± 340 collaborateurs Immobilier et SG en France
- Une fonction qui représente 1 800 collaborateurs dans le monde
- Un budget global de € 1,2 milliard / an (90% budget opérationnels / 10 % coût structure)
- Une ancienneté moyenne de 27 ans
- Répartition H/F : 81% / 19%
- La responsabilité ISG de toutes les nouvelles implantations du Groupe

Répartition par statut (périmètre GPEC)	Etam 66 %
	APR 19%

COMPETENCES CRITIQUES DISG

- **Compétences critiques (dont l'absence ou l'insuffisance mettent en péril le bon déroulement des opérations)**
 - Chefs de projets
 - Pilotage projet
 - Pilotage activité
 - Pilotage contrat
 - Spécialistes
 - Immobilier: transactions - montages - valorisation
 - Technique: Structure, Moyens de Levage, Pistes, Fluides, Courant Fort, Maintenance
 - Services généraux
 - Organisation, encadrement
 - Directeurs pays, régions

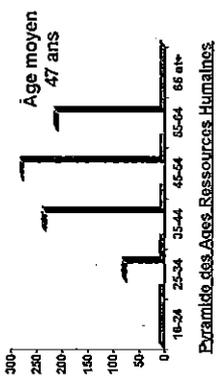
Handwritten initials/signature

CARTE DE VISITE FONCTION RH

Données au 30 juin 2013



Périmètre France



Volume de recrutements	2013	Total
	2	13

- ±1619 Collaborateurs dans le Monde
- ± 791 collaborateurs RH en France (périmètre GPEC)
- Une ancienneté moyenne de 20 ans
- Répartition H/F : 37 % / 63 %

Répartition par statut (périmètre GPEC)	Etat	APR
	57 %	

COMPETENCES CRITIQUES FONCTION RH

Compétences critiques

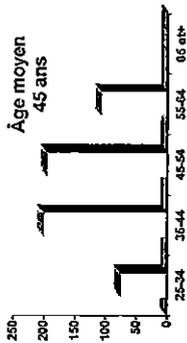
- ✓ Piloter l'évolution des frais de personnel à moyen terme
- ✓ Professionnaliser les managers au management de la performance de leurs équipes
- ✓ Analyser et sécuriser les projets d'un point de vue légal, réglementaire et sur le terrain social
- ✓ Traduire la stratégie métier en compétences et besoins de formation
- ✓ Conseiller les managers dans les choix d'organisation et de conduite du changement
- ✓ Construire les systèmes de rémunération et de classification

- Responsables Grading / Qualification, Pilotes ingénierie paie, Rémunération
- Responsables Relations Sociales- Juristes (Conseiller Droit et Réglementation du Travail, Conseiller IRP)
- Ingénieurs Conditions de Travail

Handwritten initials: A, PC, ED

CARTE DE VISITE FONCTION PERFORMANCE ET CONTRÔLE

Données au 30 Juin 2013



Pyramide des Ages Performance et Contrôle - Périmètre RSAS

Volume de recrutements

2013	Total
0	6

- ± 582 collaborateurs performance et contrôle (périmètre RSAS hors DVU et Régions)
- Une ancienneté moyenne de 17 ans
- Répartition H/F : 66 % / 34 %

Répartition par statut (périmètre GPEC)

Statut	Proportion
Etam	23%
APR	0%

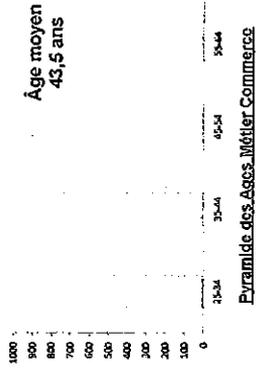
COMPETENCES CRITIQUES DPCG / DCV

- Compétences critiques DPCG (dont l'absence ou l'insuffisance met en péril le bon déroulement des opérations)
 - Consolidation et Synthèse
 - Maintenance d'ouvrage SI Gestion
 - Administration des données et SI Gestion
- Compétences critiques DCV (dont l'absence ou l'insuffisance met en péril le bon déroulement des opérations)
 - Analyse de coût : chiffrage caisse et domaine électronique
 - Administrateur système Cout des Ventes

ABPC

CARTE DE VISITE COMMERCE

Données au 31 août 2013



Âge moyen
43,5 ans



Volume de recrutements (Rsas, hors Creusets)	2013	Total
	0	8

- ± 3060 Collaborateurs (périètre RSAS, métier commerce DC et commerce régions)
- Une ancienneté moyenne de 17,5 ans
- Répartition H/F : 75 % / 25%
- Les effectifs sont implantés en Ile de France, dans les MPR et les Directions régionales de Province

Répartition par statut (périètre GPEC)	Etat	APR
	32%	29%

COMPETENCES CRITIQUES

- Marketing digital
- Processus et projets distribution
- Pricing VN
- 3EA (ingénierie APV)
- Commerce électronique P&A
- Prix P&A, Tarification des services
- Management magasin P&A

Handwritten initials/signature: *BD*

Bilan de l'accord « seniors » : Maintien dans l'emploi et recrutement

- * **Objectif taux d'emploi pour les salariés > 55 ans (article 2 de l'accord) :**
 - * Taux d'emploi = 14 % au 31 décembre 2012.
 - * Au 31 décembre 2012 : 8 575 CDI de 55 ans et plus / 35 591 CDI = 24,09 %.
- * **Nombre de recrutements de salariés de 50 ans et plus (article 3 de l'accord) :**
 - * 4 embauches en 2012

03

Bilan de l'accord « seniors » Renault s.a.s.

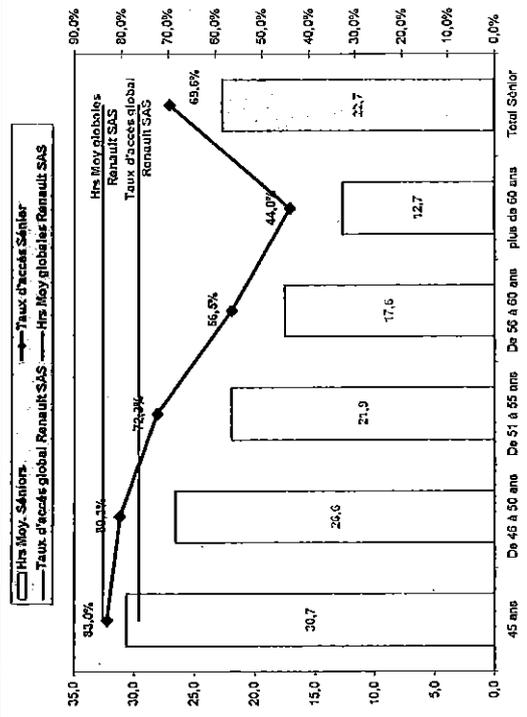
- Maintien dans l'emploi et recrutement
- Taux d'accès à la formation
- Formation « Préparation à la cessation d'activité »
- Bilan des formations « maintien dans l'emploi »
- Développement des compétences et des qualifications
- Bilan santé Sécurité sociale et visites médicales

B/C

3. Recrutement paritaire GPEC Renault s.a.s. et filiales industrielles France (hors Europe)

- Rappel 2011 :
 - 595 recrutements
 - 50% de postes pourvus par des jeunes
- Rappel 2012 :
 - 188 recrutements
 - 91 < à 30 ans, soit 48%
 - 5 > à 50 ans, soit 2,6%
- Septembre 2013 :
 - 39 recrutements
 - 21 < 30 ans, soit 54%
 - 0 > 50 ans.

3. Bien de l'accord « seniors » : Taux d'accès à la formation et moyenne d'heures réalisées par tranche d'âge de 5 ans



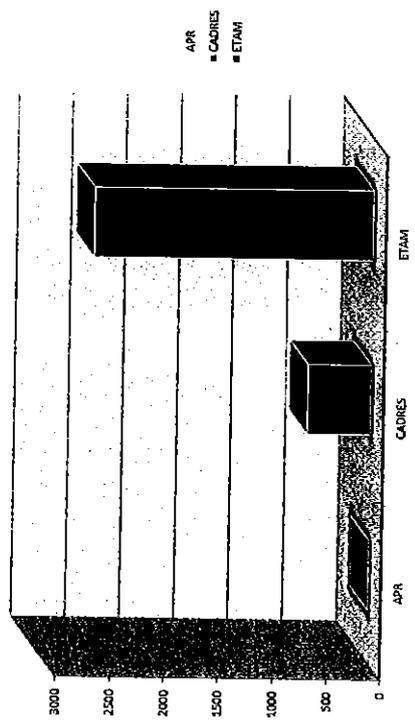
DE
ED

3. Bilan de l'activité « services » : Formation « Préparation à la cessation d'activité »

ETABLISSEMENTS JURIDIQUES	Nombre de formations	Nombre de participants
Chelisy	0	0
Cleon	0	0
Douai	81	265
Films	0	0
Grand Couronne	0	0
Le Mans	0	0
Sandouville	0	0
S7 Area "Industries"		288
Guyencourt	110	1.477
Rueil/Lardy	45	530
Siege	16	217
V.S.F	9	126
S7 Area "Région Picardie"		2.389
Cergy	0	0
DR Régionales	1	14
S7 Area "Centre"		41
TOTAL Renault S.A.S.		3.181

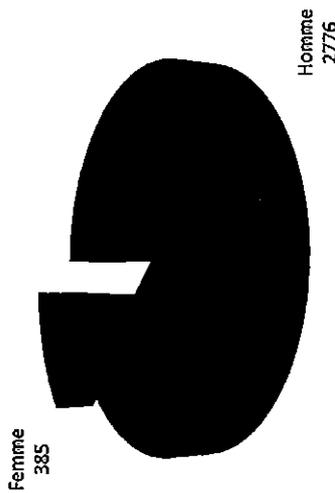


3. Bilan de l'activité « services » : Formation « Préparation à la cessation d'activité » - Réalisation globale en heures par OS

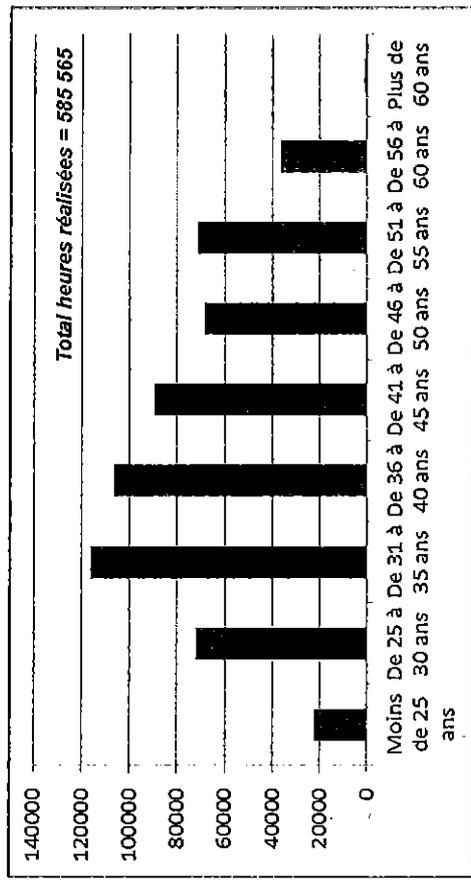


Handwritten initials/signature

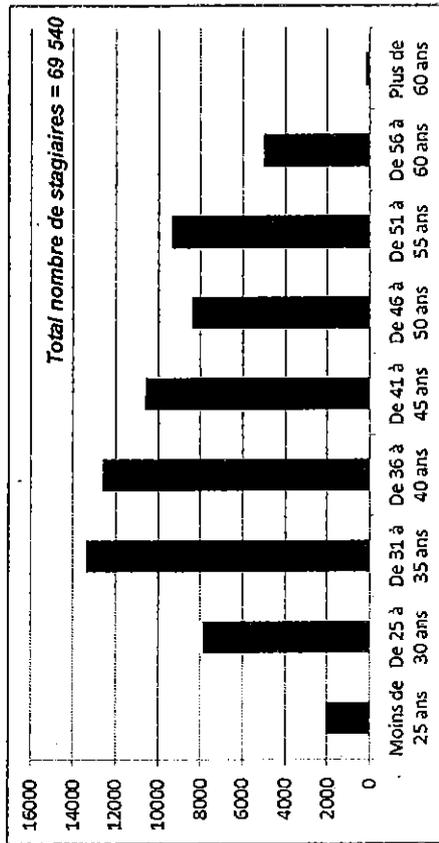
3. Bilan de l'accès « seniors » : Formation « Préparation à la cessation d'activité » - Répartition par homme / femme du nombre d'heures réalisées



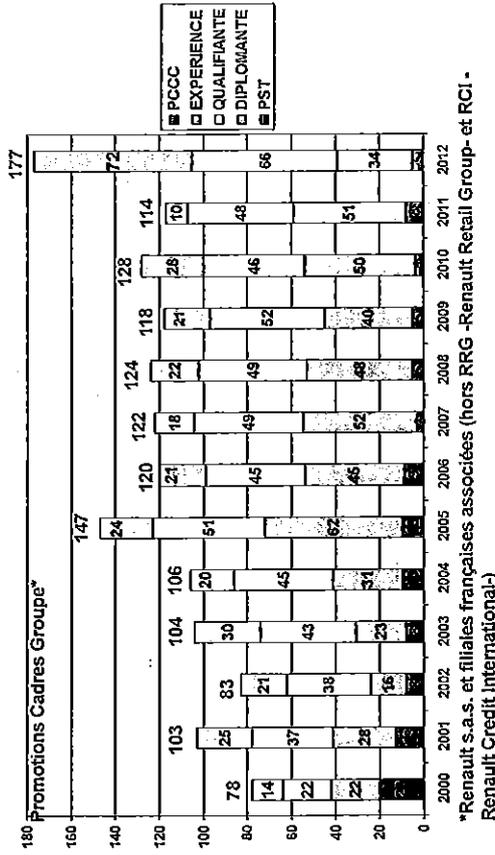
3. Bilan de l'accès « seniors »
Bilan des formations « seniors » en 2012 - Total heures réalisées



3. Etat de l'emploi « seniors » : Evolution dans l'emploi en 2012 - Total nombre stagiaires



3. Etat de l'emploi « seniors » : Développement des compétences et des qualifications



Handwritten initials and a signature.

ED
 PC
 [Signature]

3. Bilan de l'accord seniors v : Développement des compétences et des qualifications
 Pourcentage de salariés de 50 ans et plus ayant bénéficié d'un passage de blocs de compétences ou d'un complément de carrière

2012	Passage blocs de compétences	Passage d'un complément de carrière	Autres (augmentation et promotion des APR de la filière 300)
Population APR = 4621 (>= 50 ans)	57	1882	49

-> Pourcentage de salariés de 50 et plus ayant eu une révision salariale = 43 % (v. 55 % tout âge confondu).

3. Bilan de l'accord seniors v : Développement des compétences et des qualifications

• Nombre de passage 400 par tranche d'âge à partir de 50 ans (population ETAM):

• En 2012 : 46 (de 50 à 61 ans).

Nombre de Matricule	Age	Total
	50	1
	51	5
	52	4
	53	2
	54	6
	55	3
	56	6
	57	5
	58	3
	59	2
	60	2
	61	2
	Total	46

• Nombre de salariés de 50 ans et plus bénéficiant d'une promotion en filière ETAM :

• En 2012 : 12

A

B
72

5. Bilan de l'accord seniors : Bilan santé Sécurité sociale et visites médicales

4. Bilan de santé Sécurité sociale :

- * Indicateur : nombre de demi-journées d'absence pour passage du bilan santé de sécurité sociale accordée par an.
 - * Objectif : 90 % des demandes (dans les délais) d'absences pour passage du bilan santé sécurité sociales accordées.
- Cumul 2011 et 2012 : 7 bilans

Visites médicales :

- * Indicateur : nombre de salariés de 55 ans et plus ayant bénéficié d'une visite médicale annuelle.
 - * Objectif : 90 % des visites médicales annuelles demandées par les salariés âgés de 55 ans et plus accordées.
- Cumul 2011 et 2012 : 5 499 visites réalisées pour les salariés âgés de plus de 55 ans.

04

Caractéristiques des jeunes et seniors dans le groupe

- Répartition des jeunes et seniors par statut et par sexe
- Part relative des jeunes et des seniors
- Répartition des seniors par rapport à l'activité
- Répartition dispenses d'activité par statut et sexe
- Répartition de l'effectif Renault s.a.s. temps partiel
- Évolution des alternants depuis 2010
- Répartition des apprentis par niveau – Renault s.a.s.
- Répartition apprentis / contrats professionnalisation filiales industrielles

Bornes âges retenues :

Jeunes < 30 ans Seniors = 55 ans et plus



CHANGIONS DE VUE
CHANGONS L'AVENIR

CONFIDENTIEL
PROPRIÉTÉ RENAULT

octobre 2013

Relations sociales et Réglementation France

DPH France
Relations sociales et Réglementation France

42

CHANGIONS DE VUE
CHANGONS L'AVENIR

CONFIDENTIEL
PROPRIÉTÉ RENAULT

octobre 2013

Relations sociales et Réglementation France

DPH France
Relations sociales et Réglementation France

41

CHANGIONS DE VUE
CHANGONS L'AVENIR

CONFIDENTIEL
PROPRIÉTÉ RENAULT

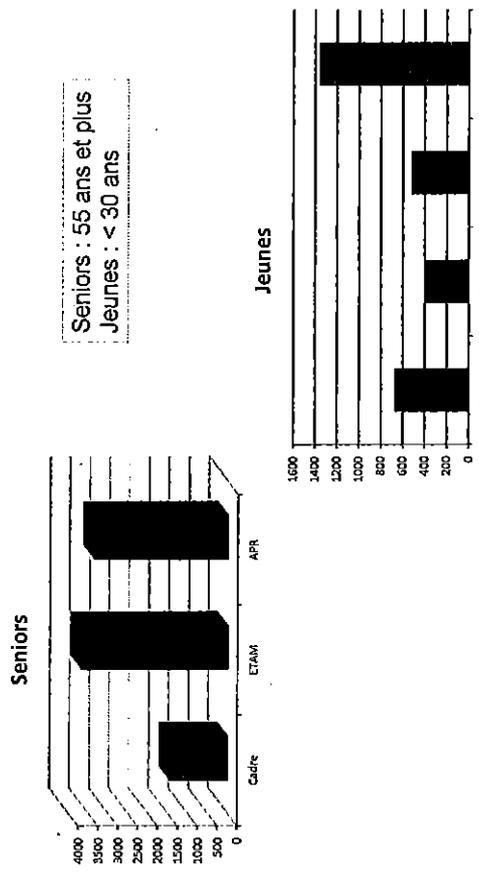
octobre 2013

Relations sociales et Réglementation France

DPH France
Relations sociales et Réglementation France

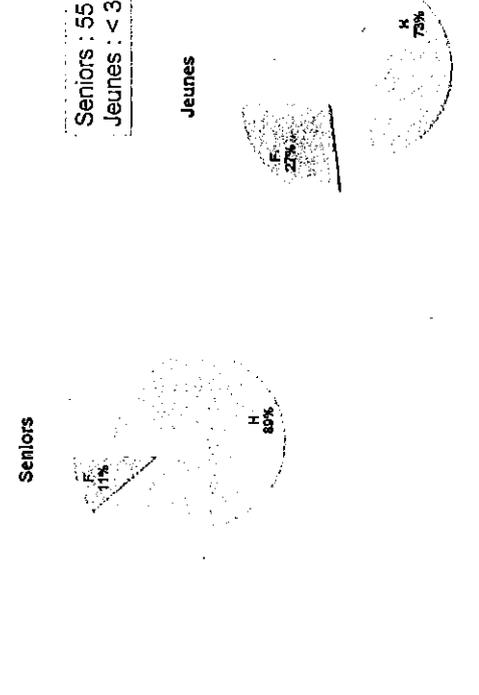
Handwritten marks:
 A
 J
 D

4. Caractéristiques des jeunes et des seniors dans le groupe
 Répartition des salariés seniors par statut au 30 septembre 2013



Seniors : 55 ans et plus
 Jeunes : < 30 ans

4. Caractéristiques des jeunes et des seniors dans le groupe
 Répartition des salariés seniors par statut au 30 septembre 2013

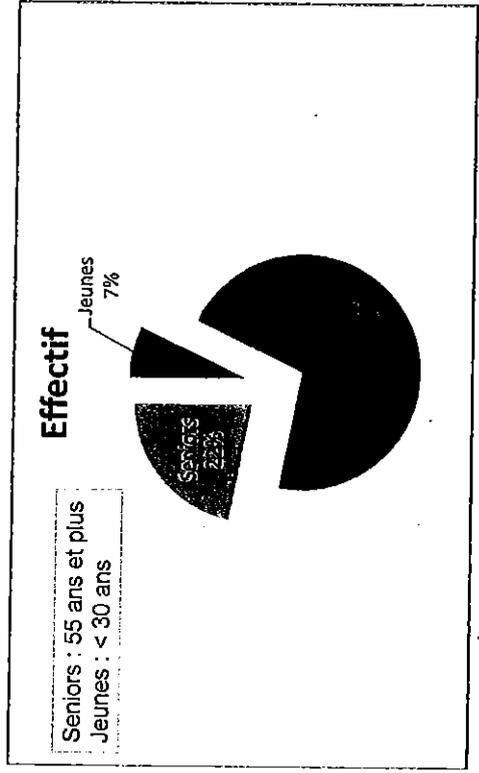


Seniors : 55 ans et plus
 Jeunes : < 30 ans

~~1~~

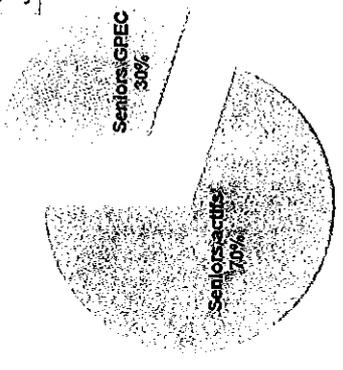
74
FD

4. Caractéristiques des jeunes et des seniors dans le groupe
Part relative des jeunes et des seniors au 30 septembre 2013



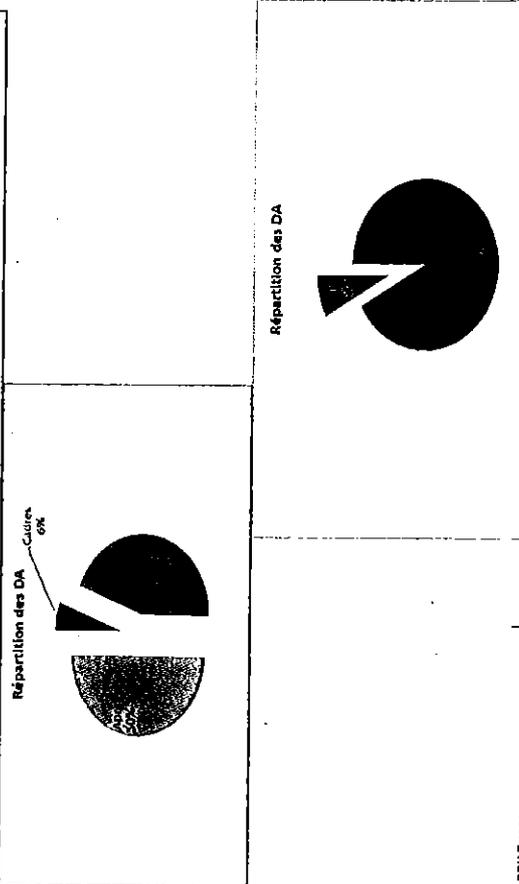
4. Caractéristiques des jeunes et des seniors dans le groupe
Répartition des seniors par rapport à l'activité au 30 septembre 2013

Seniors : 55 ans et plus
Jeunes : < 30 ans



Handwritten initials: A, B, C

4. Caractéristiques des jeunes et des seniors dans le Groupe
Répartition des dépenses d'activité au 30 septembre 2013 par statut et sexe



4. Caractéristiques des jeunes et des seniors dans le Groupe
Répartition des dépenses d'activité au 30 septembre 2013 par statut et sexe

REPARTITION TEMPS PARTIEL

STATUT	ETAM	APR	RSAS
APPRENTISSAGE	677	312	338
ETAM	3	3	3
APR	0,48%	0,96%	0,96%

EFFECTIFS RSAS
EFFECTIFS TEMPS PARTIEL

STATUT	ETAM	APR	RSAS
APPRENTISSAGE	8604	9016	7761
ETAM	0	428	453
APR	4,97%	5,02%	2,27%

EFFECTIFS RSAS
EFFECTIFS TEMPS PARTIEL

STATUT	ETAM	APR	RSAS
APPRENTISSAGE	1157	2728	2255
ETAM	0	23	68
APR	1,99%	2,46%	2,93%

EFFECTIFS RSAS
EFFECTIFS TEMPS PARTIEL

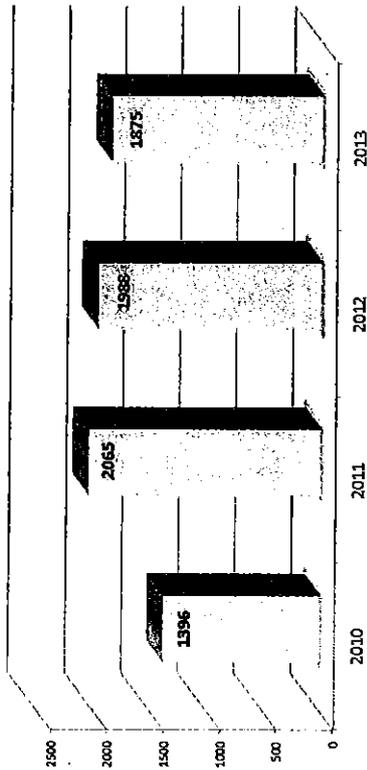
STATUT	ETAM	APR	RSAS
APPRENTISSAGE	33520	1223	3,62%
ETAM	0	0	0
APR	0	0	0

EFFECTIFS RSAS
EFFECTIFS TEMPS PARTIEL

AD
BDC

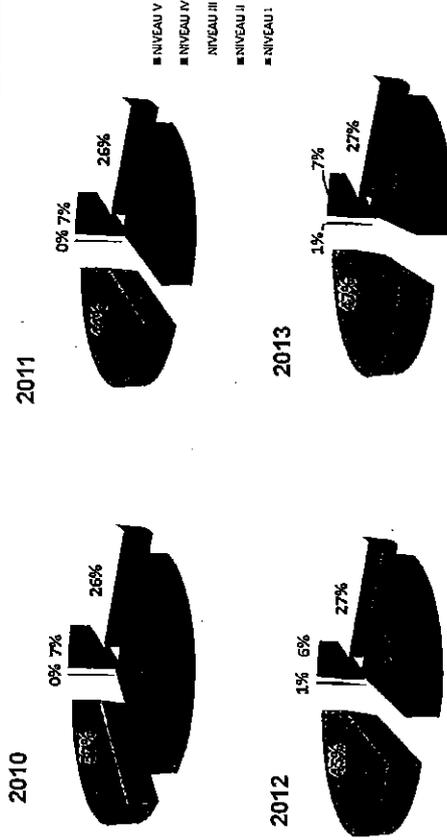
4. Caractéristiques des jeunes et des seniors dans le groupe
Evolution des alternants depuis 2010

Nombre d'alternants par année de Renault s.a.s. et ses filiales industrielles



NB : alternants = apprentis + contrats pro (contrats d'insertion inclus) + CIFRE - ne tient pas compte des VIE

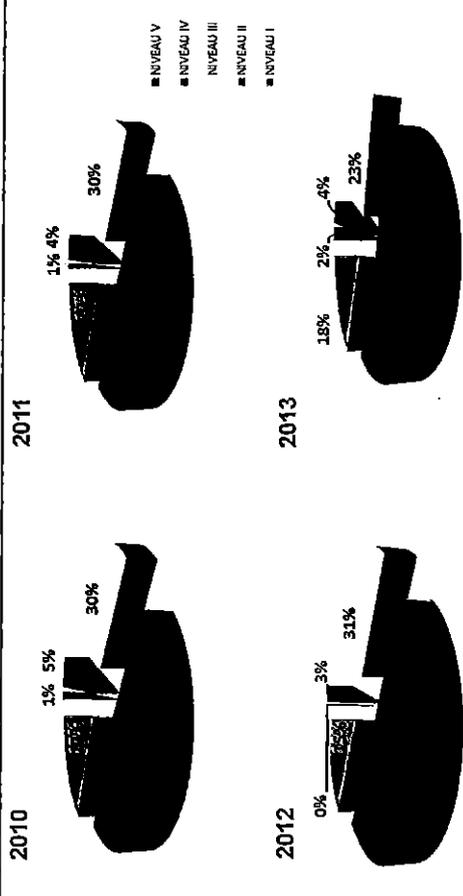
4. Caractéristiques des jeunes et des seniors dans le groupe
Répartition des apprentis par niveau - Renault s.a.s.



NB : seuls les apprentis sont pris en compte -> il faut rajouter les contrats de professionnalisation : 44 pour 2010, 110 pour 2011, 160 pour 2012 et 179 pour 2013

FD
DC
A

4. Caractéristiques des jeunes et des seniors dans le groupe
Répartition apprentis et contrats de professionnalisation filiales industrielles



NB : sont pris en compte apprentis + contrats de professionnalisation

05

Conditions de travail des salariés âgés et situation de pénibilité

- Répartition de l'effectif Renault s.a.s. 2*8, nuit, VSD, SD
- Reporting évaluation des risques professionnels
- Liste générique des risques
- Evaluer les risques
- Résultats accidents du travail / maladies professionnelles déclarées
- Résultats évaluations ergonomiques: FSSE
- Situation absentéisme – salariés APR
- Budgets et BAI Sécurité et Conditions de Travail – périmètre GPEC
- Observatoire Médical Stress Anxiété Dépression (OMSAD) - Périmètre Ingénierie / Fabrication France

★
FC
ED

5. Conditions de travail des salariés âgés et situations de pénibilité
REPORTING EVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Un pilotage de la prévention par le résultat de l'évaluation des risques professionnels est réalisé à tous les niveaux dans l'entreprise.

Le résultat global des établissements est maintenant consolidé en France.

En 2013 nous avons réalisé une consolidation pour :

- intégrer les thèmes prioritaires et préparer le plan 2014,
- pour impliquer et communiquer sur les risques principaux,
- pour renforcer les synergies vis-à-vis du Groupe.

A RETENIR :

A PARTIR DE 2013, UN TABLEAU DE REPORTING DU RESULTAT DE L'EVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS DE CHAQUE ETABLISSEMENT EST AJOUTE AUX TABLEUX DE REPORTINGS.

5. Conditions de travail des salariés âgés et situations de pénibilité
Liste générale des risques

- 1- Aération - Assainissement
- 2- Biologique / intoxication
- 3- Bruit
- 4- Chimique
- 5- Chute
- 6- Circulation
- 7- Eclairage
- 8- Electrique
- 9- Entreprise extérieure
- 10- Ergonomie (liés à l')

- 11- Explosion - Incendie
- 12- Machine et installation
- 13- Manutention
- 14- Stress au travail
- 15- Périphérique et naturel
- 16- Rayonnements
- 17- Thermique
- 18- Travailleur isolé
- 19- Autres risques

ED
PC
A

5. Conditions de travail des salariés âgés et situations de pénibilité
Évaluer les risques (1/2)

Une classification en 5 niveaux de maîtrise est retenue pour HIERARCHISER les risques
Situation maîtrisée avec des moyens adaptés et correctement mis en œuvre.
La probabilité d'un incident mineur est très faible.

Situation maîtrisée avec des moyens adaptés nécessitant un contrôle régulier de la mise en œuvre.
La probabilité d'un incident mineur est faible ou la probabilité d'un incident grave est très faible.



COMMISSARIAT GÉNÉRAL
À L'ÉQUALITÉ TERRITORIALE
ET
CITIZENSHIP

5. Conditions de travail des salariés âgés et situations de pénibilité
Évaluer les risques (2/2)

Situation maîtrisée avec des moyens adaptés nécessitant une vigilance renforcée de la mise en œuvre.
La probabilité d'un incident mineur est non négligeable ou la probabilité d'un incident grave est faible.

Situation partiellement maîtrisée
-La probabilité d'un incident grave est non négligeable.
Actions à très court terme: moins de 3 mois par exemple

Situation non maîtrisée
Actions immédiates



COMMISSARIAT GÉNÉRAL
À L'ÉQUALITÉ TERRITORIALE
ET
CITIZENSHIP

FD
D
A

5. Conditions de travail des salariés âgés et situations de pénibilité
 REPORTING EVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS

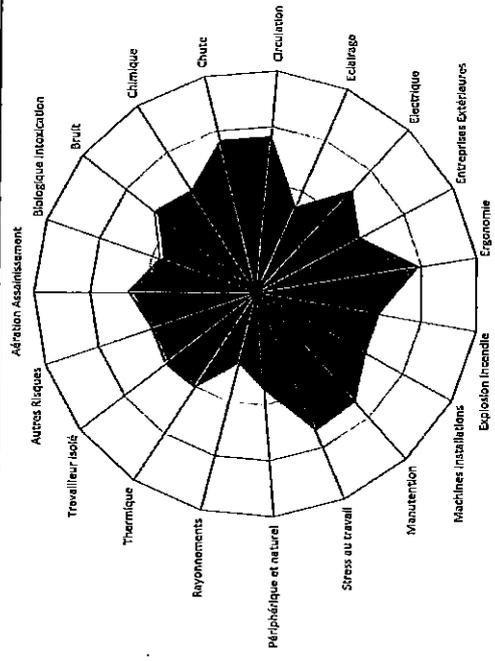
GUIDE D'UTILISATION

Situation	Probabilité accident mineur	Probabilité accident grave	Classification	Actions
Maîtrisée avec des moyens adaptés et correctement mis en œuvre	TRES FAIBLE		A	LONG TERME (plus de 3 ans)
Maîtrisée avec des moyens adaptés qui nécessitent un contrôle régulier	FAIBLE	TRES FAIBLE	B	MOYEN TERME (de 1 an à 3 ans)
Maîtrisée avec des moyens adaptés qui nécessitent une vigilance renforcée	NON NEGLIGEABLE	FAIBLE	C	COURT TERME (de 3 mois à 1 an)
Partiellement maîtrisée	NON NEGLIGEABLE	NON NEGLIGEABLE	D	TRES COURT TERME (3 mois au plus)
Non maîtrisée	REELLE	REELLE	E	IMMEDIATE

ATTENTION :
 CHAQUE ETABLISSEMENT DOCUMENTE LE RESULTAT DE SON EVALUATION DES RISQUES CHAQUE ANNEE PUIS EN CAS DE MODIFICATION.



5. Conditions de travail des salariés âgés et situations de pénibilité
 Resultat Evaluation des risques 2013 - France



BD
7C

5. Conditions de travail des salariés âgés et situations de pénibilité
RESULTATS DE L'EVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Le résultat de l'évaluation des risques professionnels est exploité dès à présent pour obtenir un appui au niveau Groupe sur les actions prioritaires.

Il permet également de benchmarker sur les bonnes pratiques.

Il sera intégré à la préparation des objectifs 2014.

5. Conditions de travail des salariés âgés et situations de pénibilité
RÉSULTATS SOCIAUX DU TRAVAIL - Groupe Renault - Août 2013

	F1	F2	G1
Établissements de Fabrication	11,41	9,79	0,43
Établissements Commerciaux	9,52	9,26	0,28
Établissements d'ingénierie	4,22	2,93	0,93
Établissements Tertiaires, Financiers	2,03	0,85	0,93
GLOBAL	6,47	4,43	0,27

	F1	F2	G1
Établissements de Fabrication	17,24	17,24	0,00
Établissements Commerciaux	9,23	9,64	0,60
Établissements d'ingénierie	4,22	2,03	0,03
Établissements Tertiaires, Financiers	1,86	0,85	0,02
GLOBAL	9,18	6,07	0,33

	F1	F2	G1
GLOBAL	9,70	4,23	0,35

	F1	F2	G1
Établissements de Fabrication	6,10	3,70	0,13
GLOBAL	6,10	3,70	0,13

F1 représente le nombre d'incidents de travail survenant des suites à l'exécution de l'activité pour un million d'heures travaillées.
 F2 représente le nombre d'accidents de travail survenant des suites à l'exécution de l'activité pour un million d'heures travaillées.
 G1 représente le nombre de jours arrêtés de travail pour plusieurs travailleurs.
 DRH France Relations sociales et Réglementation France | octobre 2013

	F1	F2	G1
Établissements de Fabrication	3,14	1,70	0,03
GLOBAL	3,14	1,70	0,03

	F1	F2	G1
Établissements de Fabrication	3,92	1,70	0,03
Établissements Commerciaux	6,27	4,10	0,00
Établissements d'ingénierie	0,00	0,00	0,00
GLOBAL	3,68	1,67	0,03

	F1	F2	G1
Établissements de Fabrication	1,49	1,40	0,00
Établissements Commerciaux	3,78	0,00	0,00
Établissements d'ingénierie	0,00	0,00	0,00
Établissements Tertiaires, Financiers	0,00	0,00	0,00
GLOBAL	1,26	0,27	0,00

	F1	F2	G1
Établissements de Fabrication	6,98	3,97	0,21
Établissements Commerciaux	8,73	5,71	0,24
Établissements d'ingénierie	3,68	1,77	0,02
Établissements Tertiaires, Financiers	1,53	0,61	0,02
GLOBAL	6,28	3,39	0,37

Cumul Groupe Renault

Objectifs 2013 : F1 = 5,50 F2=3,20 et G1=0,14

BA
 22C
 A

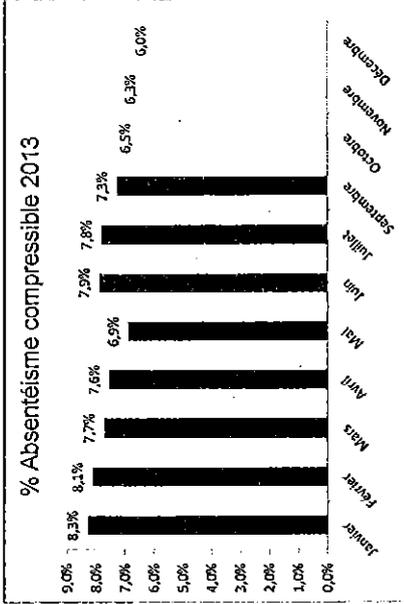
5. Conditions de travail des salariés âgés et situations de pénibilité
 RESULTATS EVALUATIONS ERGONOMIQUES : FSSE

	Vert	Jaune	Rouge
UCM	64%	29%	8%
LUM	81%	15%	5%
Autres sites	81%	17%	2%
GLOBAL	78%	17%	5%

Démarche FSSE complétée
 par « fiche douleur »



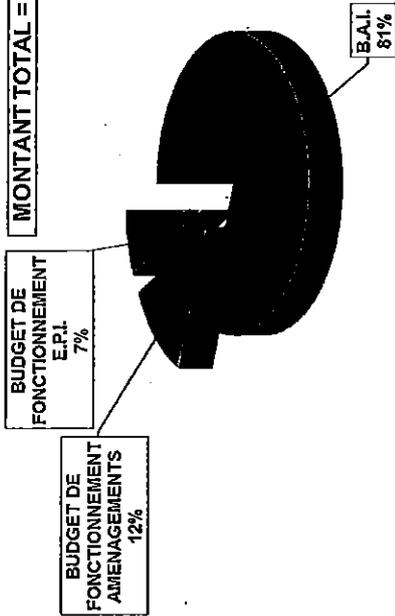
5. Conditions de travail des salariés âgés et situations de pénibilité
 Pour aller plus loin : la situation absentéisme – salaires APP



BD
274
A

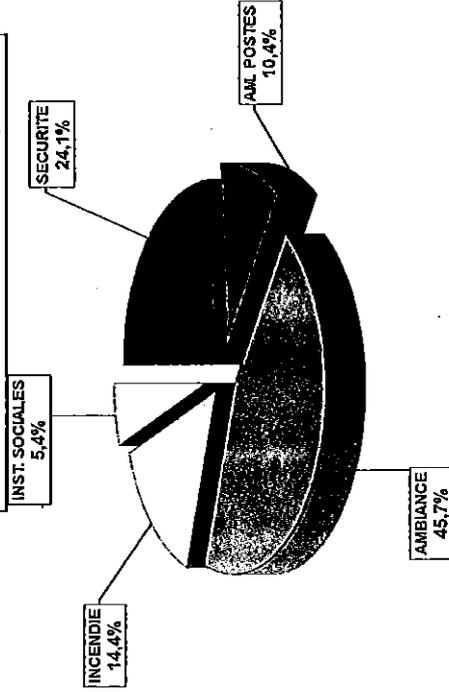
5. Conditions de travail des salariés âgés et situations de pénibilité
Budgets et BAI Sécurité et Conditions de Travail - périmètre CPEC

MONTANT TOTAL = 39,743 ME



5. Conditions de travail des salariés âgés et situations de pénibilité

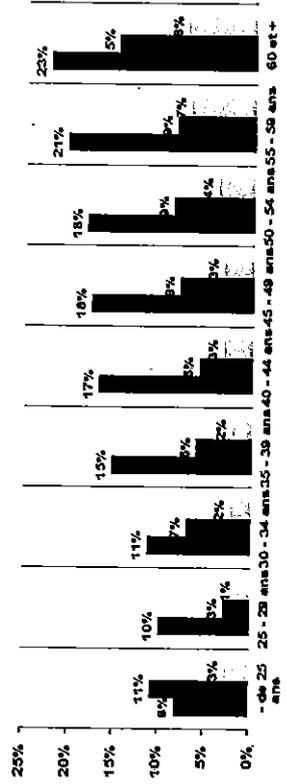
MONTANTS ENGAGÉS BAI = 32,189 ME



ED
76

5. Conditions de travail des salariés âgés et situations de pénibilité
 Observatoire médical du stress, de l'anxiété et de la dépression (OMSAD)
 - Période 1/2012 à 12/2012

SAD par Age Hommes (1/2012 à 12/2012)

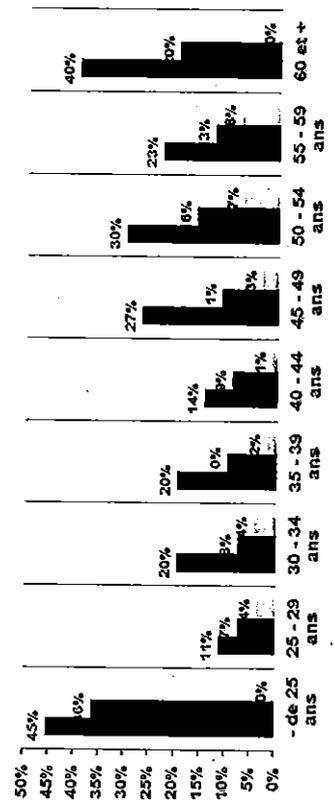


% de sur-stress = % de score anxiété > 10 = % de score dépression > 10

NB : « L'Observatoire médical du stress, de l'anxiété et de la dépression » (OMSAD) est proposé à chaque visite périodique, les statistiques présentées n'incluent que les personnes concernées et volontaires.

5. Conditions de travail des salariés âgés et situations de pénibilité
 OMSAD - Période 1/2012 à 12/2012

SAD par Age Femmes (1/2012 à 12/2012)

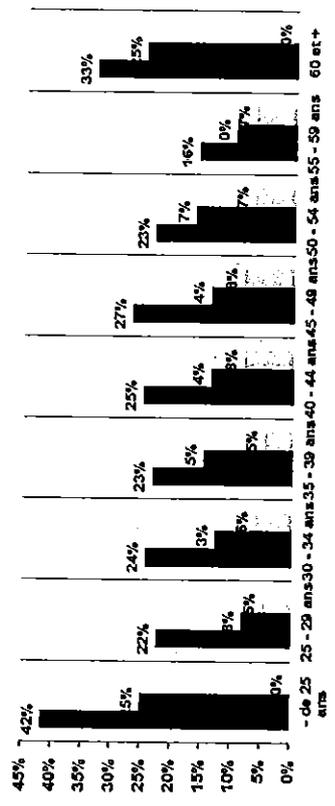


% de sur-stress = % de score anxiété > 10 = % de score dépression > 10

Handwritten initials: **B**, **7c**, **A**

5. Conditions de travail des salariés âgés et situations de pénibilité
 OMSAD - Périnotre Fabrication France

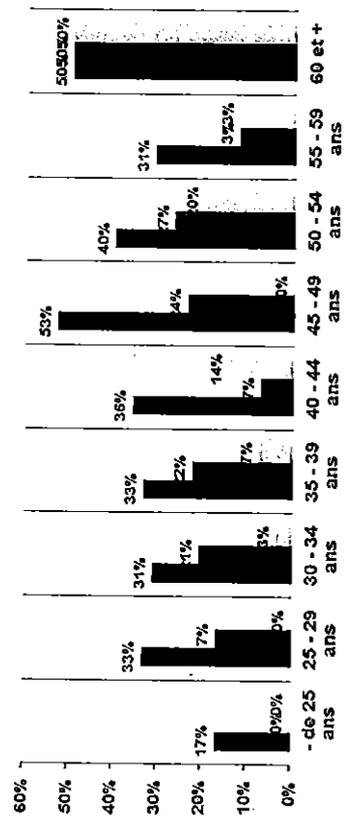
SAD par Age Hommes (1/2012 à 12/2012)



■ % de sur-stress ■ % de score anxiété > 10 ■ % de score dépression > 10

5. Conditions de travail des salariés âgés et situations de pénibilité
 OMSAD - Périnotre Fabrication France

SAD par Age Femmes (1/2012 à 12/2012)



■ % de sur-stress ■ % de score anxiété > 10 ■ % de score dépression > 10

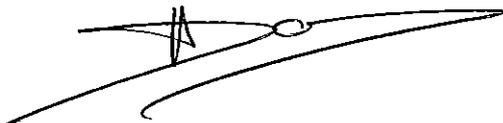
**ACCORD DU 19 DECEMBRE 2013 POUR LA PROMOTION DE L'EMPLOI DES
JEUNES ET DES SENIORS ET LA SOLIDARITE ENTRE LES GENERATIONS**

ENTRE :

**RENAULT s.a.s et ses filiales industrielles (MCA, SOVAB, STA, RST, ACI Villeurbanne,
SOFRASTOCK International, Fonderie de Bretagne)**

représentée par Mme Marie-Françoise DAMESIN

Directeur des Ressources Humaines Groupe



d'une part,

ET :

Les organisations syndicales ci-dessous :

C.F.D.T.

représentée par M. Franck DAOUT



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

représentée par M. Dominique CHAUVIN



C.G.T.

représentée par M. Fabien GACHE

F.O.

représentée par M. Laurent SMOLNIK

d'autre part,