

ACCORD SUR LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL ET L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE L'UES RRG FRANCE

PREAMBULE

S'inscrivant dans la démarche offerte par la loi Rebsamen d'une négociation commune sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur la qualité de vie au travail, les parties au présent accord ont souhaité poursuivre les progrès initiés sur ces deux thématiques depuis plusieurs années dans le cadre de la politique Ressources Humaines de RRG, en les associant au sein d'un seul et même accord collectif.

A cet effet, RRG a pour ambition d'impulser une nouvelle démarche d'amélioration permanente et durable de la Qualité de Vie au Travail de ses salariés autour de trois axes majeurs que sont :

- l'engagement et l'adhésion de tous aux valeurs et évolutions de l'entreprise ;
- la garantie d'un équilibre entre les temps de vie et l'égalité professionnelle ;
- la préservation de la santé et de la sécurité des salariés de RRG.

Fort des actions déjà engagées, tant au niveau de la mixité des emplois et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, que de la Qualité de Vie au Travail, la Direction et les Organisations Syndicales réaffirment, par le présent accord, leur volonté de les pérenniser dans la culture de l'entreprise.

C'est dans ce contexte que les parties au présent accord ont convenu de ce qui suit :

JCN . EG
R EG

ACCORD SUR LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL ET L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE L'UES RRG FRANCE

SOMMAIRE

CHAPITRE 1 : LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL : FACTEUR D'ENGAGEMENT ET D'ADHESION AUX EVOLUTIONS DE L'ENTREPRISE	4
Article 1.1 : La Qualité de Vie au Travail au cœur des valeurs de RRG	4
Article 1.2 : Les différents acteurs de la Qualité de Vie au Travail	4
Article 1.3 : La communication comme gage d'appropriation et d'adhésion à la stratégie de RRG	6
Article 1.4 : L'accompagnement de la conduite du changement	6
CHAPITRE 2 : LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL AU CŒUR DE L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL : TENDRE VERS L'EQUILIBRE DES TEMPS DE VIE ET L'EGALITE PROFESSIONNELLE	7
Article 2.1 : Réussir l'Embauche et la Mixité des emplois	7
Article 2.2 : Réussir l'accueil des nouveaux arrivants dans un objectif de fidélisation	8
Article 2.3 : Favoriser la formation professionnelle, le déroulement de carrière, et la promotion professionnelle	9
Article 2.4 : Œuvrer en faveur d'une équité salariale entre les femmes et les hommes	11
Article 2.5 : Déployer de bonnes pratiques d'entreprise	11
Article 2.6 : Garantir l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle	12
Article 2.6.1 - Accompagnement des collaborateurs en difficulté	12
a) Entretien	12
b) Aide financière individuelle d'urgence (FASH)	12
c) Assistance proposée par les services d'ACTION LOGEMENT	13
d) Aménagement ponctuel du temps de travail pour faire face à des difficultés d'ordre personnel	13
e) Préparer et faciliter le retour à l'emploi après une période d'absence de longue durée	13
f) Dons de jours	14
Article 2.6.2 - Mesures liées à la parentalité	14
a) Frais de garde	15
b) Réunions de travail dans le respect du cycle horaire de travail	15
c) Un accès à une place de parking pour la femme enceinte	15
d) Mise en place du télétravail sous certaines conditions	15
e) Autorisation d'absence lors de grèves dans les établissements scolaires ou dans les crèches	15
f) L'alimentation du Compte Epargne Temps (CET) par les congés non pris	15
Article 2.6.3 - Droit à la déconnexion	16
CHAPITRE 3 : LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL AU SERVICE DE LA SANTE ET DU BIEN-ÊTRE DES SALARIES	16
Article 3.1 : Promouvoir et Déployer la Politique HSE du GROUPE RENAULT	16
Article 3.2 : Prévention des Risques Psychosociaux en s'appuyant sur le Programme annuel de Prévention des Risques et les Services de Santé au travail	17

03
2/22
JCM. Eh
EG

ACCORD SUR LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL ET L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE L'UES RRG FRANCE

Article 3.2.1 - Maintien des formations de sensibilisation des managers et représentants du personnel	17
Article 3.2.2 - Elaboration et mises à jour du Document Unique d'Evaluation des Risques (DUER)	17
Article 3.2.3 - Programme annuel de prévention des risques	18
Article 3.2.4 - Organisation de Diagnostics sécurité mensuels et Points de Rencontre Sécurité mensuels	18
Article 3.2.5 - Identification des situations individuelles potentielles à risques et rôle des services de santé au travail	19
Article 3.3 : Mettre en œuvre des actions d'information et de prévention	20
Article 3.4 : Garantir une protection sociale uniforme	20
CHAPITRE 4 : DISPOSITIONS GENERALES, ADMINISTRATIVES ET JURIDIQUES	20
Article 4.1 : Champ d'application	20
Article 4.2 : Durée de l'accord, date d'effet et conditions d'application	20
Article 4.3 : Adhésion	21
Article 4.4 : Révision	21
Article 4.5 : Commission centrale de suivi de l'accord	21
Article 4.6 : Dépôt de l'accord	21

JCM EG
93 EG

ACCORD SUR LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL ET L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE L'UES RRG FRANCE

CHAPITRE 1 : LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL : FACTEUR D'ENGAGEMENT ET D'ADHESION AUX EVOLUTIONS DE L'ENTREPRISE

Les parties au présent accord s'accordent sur le fait que RRG s'inscrit dans une dynamique d'évolution constante dans un secteur en perpétuelle mutation et que son succès ne peut découler que d'un engagement et d'une adhésion de tous les « acteurs » de l'entreprise.

A cette fin, les parties souhaitent promouvoir la Qualité de Vie au Travail en tant que garante de l'engagement et de l'adhésion de tous.

Article 1.1 : La Qualité de Vie au Travail au cœur des valeurs de RRG

La Direction et les Organisations Syndicales souhaitent rappeler que, dans le cadre d'une politique de Ressources Humaines axée sur le bien-être de ses collaborateurs depuis plusieurs années, la Qualité de Vie au Travail fait partie intégrante des valeurs de RRG.

A ce titre, la Direction s'engage à maintenir une dimension « Qualité de Vie au Travail » au cœur même de la politique sociale de l'entreprise en tant que, à la fois, facteur de développement du bien-être de ses collaborateurs et de contribution à la performance et aux résultats de RRG.

Article 1.2 : Les différents acteurs de la Qualité de Vie au Travail

En tant que préoccupation collective, la Qualité de Vie au Travail repose sur la mobilisation et l'engagement de l'ensemble des acteurs à tous les niveaux de l'entreprise.

- o **Le Comité Exécutif (COMEX)** : Placé au plus haut niveau de l'entreprise, le COMEX, par l'intermédiaire de ses membres, est un acteur clé pour transmettre la culture de la Qualité de Vie au Travail au sein de l'entreprise RRG. Il détermine les orientations stratégiques de RRG, qui sont présentées chaque année par son Président-Directeur-Général au Comité Social et Economique Central. Dans le cadre de la définition des orientations stratégiques et de leurs conséquences (évolutions des organisations, des méthodes et outils, etc.), les membres du COMEX ont à cœur de garantir la Qualité de Vie au Travail des collaborateurs.
- o **La Direction des Ressources Humaines** (*notamment le Service Prévention, Santé, Sécurité et Environnement de Travail*) : Elle est la garante de la mise en place de la politique sociale de l'entreprise et s'assure de l'application de la politique Prévention, Santé, Sécurité et Conditions de Travail et participe par là même au déploiement des mesures du présent accord.
Elle constitue un lien central entre les différents acteurs de la Qualité de Vie au Travail.
Plus particulièrement, les experts du Service Prévention, Santé, Sécurité accompagnent au quotidien les établissements et apportent leur expertise en amont pour la prévention et l'amélioration des conditions de travail des collaborateurs.
- o **Les membres des CODIR Etablissements** : Ils veillent au bon déploiement de la stratégie de l'entreprise initiée par la Direction Générale, communiquent et expliquent

ACCORD SUR LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL ET L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE L'UES RRG FRANCE

les changements qui en découlent, afin de réduire toute source d'inquiétude ou d'incompréhension auprès des collaborateurs.

Enfin, ils s'assurent du déploiement du présent accord ainsi que de son application concrète dans l'ensemble des établissements de RRG.

- **Le management terrain** : L'encadrement terrain, de par sa proximité avec l'ensemble des collaborateurs, est au cœur du déploiement et de l'amélioration de la Qualité de Vie au Travail au quotidien.
En effet, il favorise un dialogue permanent et spontané avec ses collaborateurs : il communique les informations dont il dispose relatives au fonctionnement de l'entreprise. Il facilite également la libre expression par ses collaborateurs de leurs conditions de travail et des dysfonctionnements qu'ils peuvent constater et ce, lors des réunions de service ou lors des entretiens individuels. Il fait part à sa hiérarchie des difficultés éventuellement exprimées.
Il respecte et fait respecter le règlement intérieur de l'établissement, ainsi que les consignes en matière d'hygiène, sécurité et conditions de travail.
Consciente du rôle essentiel des managers dans l'organisation de l'activité, l'animation et la motivation de leurs équipes, RRG a pour ambition d'accorder une attention toute particulière à la construction du comportement managérial du futur, notamment dans le cadre du projet « RRG Academy » (*formation, accompagnement, coaching...*).
- **Le Responsable Ressources Humaines Plaque** : Acteur de proximité et interlocuteur privilégié, il assure un rôle de veille, d'alerte et de remontée d'information sur la Qualité de Vie au Travail, la santé et la sécurité des collaborateurs. Il peut notamment contribuer à la détection des situations à risques, ainsi qu'à l'accompagnement des collaborateurs en difficultés.
- **Les Représentants du Personnel au niveau des établissements** : Les représentants du personnel sont des acteurs fondamentaux dans l'amélioration des conditions de travail et du bien-être des salariés de l'entreprise, en étant notamment le relais des salariés pour porter les attentes et revendications de ces derniers auprès de la Direction. Ils s'assurent de la protection de la santé et de la sécurité des salariés de l'entreprise. A ce titre, les parties rappellent que le Comité Social et Economique d'établissement est l'instance privilégiée pour échanger, proposer et suivre les actions en matière d'hygiène, de santé, sécurité et conditions de travail.
- **La Commission Centrale Santé, Sécurité et Conditions de Travail** : En tant qu'émanation du Comité Social et Economique Central, elle a pour mission d'échanger sur la politique Prévention, Santé, Sécurité et Conditions de travail définie par la Direction de l'entreprise en veillant à son bon déploiement et à son respect par les collaborateurs, ainsi que d'assurer une information réciproque et une réflexion commune sur les questions relevant de son champ de compétences.
- **Les salariés** : Les salariés ont également un rôle d'acteur essentiel dans la contribution et l'amélioration de la Qualité de Vie au Travail. A ce titre, ils participent à leur propre sécurité et à celle de leurs collègues en respectant notamment le règlement intérieur de l'établissement, ainsi que les consignes en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

ACCORD SUR LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL ET L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE L'UES RRG FRANCE

Ils peuvent s'exprimer librement sur leurs conditions de travail et signalent ou font savoir à leur hiérarchie les situations susceptibles de porter atteinte à leur santé.

Les parties au présent accord s'entendent sur le fait que ces principaux acteurs ne constituent en aucun cas une liste exhaustive des protagonistes susceptibles de garantir et promouvoir la Qualité de Vie au Travail.

Article 1.3 : La communication comme gage d'appropriation et d'adhésion à la stratégie de RRG

Soucieuse d'assurer la Qualité de Vie au Travail des collaborateurs de RRG dans le cadre du déploiement de la stratégie d'entreprise, la Direction reste convaincue que la pleine compréhension, ainsi que l'appropriation des projets structurants par l'ensemble des collaborateurs, à tous les niveaux de l'entreprise, ne peuvent résulter que d'une communication efficace et uniforme.

A ce titre et dans cette dynamique de déploiement harmonisé, associée à une volonté de Qualité de Vie au Travail, la Direction s'engage à utiliser tous les moyens de communication mis à sa disposition, notamment :

- o l'organisation de conférences managériales régulières animées par le COMEX en présence de l'ensemble des managers RRG et permettant une redescende d'informations uniforme ;
- o la distribution de publications périodiques et thématiques, telles que « Parlons RH », etc. ;
- o son réseau social interne d'entreprise, « Workplace ».

Article 1.4 : L'accompagnement de la conduite du changement

L'amélioration de la Qualité de Vie au Travail, ainsi que l'accompagnement dans la conduite du changement sont des axes structurants auxquels RRG est attachée.

A ce titre, un « Comité projets » a été mis en place au niveau du COMEX, son objectif étant d'étudier en amont tout projet d'envergure nationale pouvant avoir des impacts sur l'organisation ou les méthodes de travail, ainsi que sur les collaborateurs.

Cette étude devra ainsi permettre d'organiser un processus d'accompagnement adapté.

Selon la nature du projet, il pourra être fait appel au Service Prévention Santé, Sécurité de RRG.

JCM. EG
B EG

ACCORD SUR LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL ET L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE L'UES RRG FRANCE

CHAPITRE 2 : LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL AU CŒUR DE L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL : TENDRE VERS L'EQUILIBRE DES TEMPS DE VIE ET L'EGALITE PROFESSIONNELLE

Les parties au présent accord ont pour objectif que la conciliation entre les temps de vie personnelle et professionnelle permette à chacun d'optimiser ces moments de vie, pour un bien-être personnel, familial, et pour une meilleure efficacité professionnelle.

A ce titre, les parties s'entendent à ce que la Qualité de Vie au Travail soit vécue au quotidien de façon à permettre un équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle des femmes et des hommes de l'entreprise et à favoriser une dynamique d'égalité professionnelle.

Article 2.1 : Réussir l'Embauche et la Mixité des emplois

La Direction de RRG et les Organisations syndicales sont convaincues que la mixité des emplois, qui renvoie aux communautés de travail composées de personnes des deux sexes, est un des vecteurs de prévention des discriminations et un atout majeur favorisant l'enrichissement des performances dans l'entreprise. Le recrutement, étant un élément déterminant dans la mise en œuvre d'une politique de gestion de la diversité, les parties au présent accord sont conscientes que la dimension « Qualité de Vie au Travail » s'inscrit pleinement dans la réussite des embauches et de la mixité professionnelle.

Concourant au développement de la mixité des emplois, RRG s'engage à poursuivre sa politique de féminisation déjà amorcée depuis plusieurs années pour le corps de vente, et de l'après-vente.

A ce titre, RRG tendra vers un **objectif de recrutement de 50 % de femmes au sein du corps de vente, incluant les creusets et les apprentis et de 10% au sein des activités de l'après-vente, incluant les apprentis.**

Afin de favoriser la féminisation dans les métiers de l'entreprise où elles sont peu représentées et promouvoir la mixité des emplois, RRG réalisera une campagne de recrutement dans les médias au moins une fois par an et des offres attractives pour les femmes et les hommes, notamment dans les filières techniques et après-vente. Afin d'assurer le respect du principe d'égalité de traitement, les processus de sélection des candidats resteront basés sur la formation initiale, les compétences et l'expérience professionnelle des candidats ainsi que sur le potentiel des candidats.

Par ailleurs, convaincue qu'il faille développer l'appétence des jeunes le plus tôt possible pour les divers métiers qui la composent, l'entreprise s'efforcera de les promouvoir auprès de jeunes en milieu scolaire, notamment :

- en organisant des stages de découverte (destinés aux classes de 3ème) dans nos établissements,
- en développant des partenariats avec les organismes et les associations chargés de l'éducation et de l'orientation professionnelle afin de renforcer l'attractivité des métiers automobiles,
- en poursuivant la coopération avec les organismes publics ou professionnels de la branche des Services de l'automobile,
- en contribuant à lutter contre les stéréotypes attachés à certains métiers.

JCM . EG
7/22 EG

ACCORD SUR LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL ET L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE L'UES RRG FRANCE

Pour ce faire, RRG poursuivra la réalisation de témoignages de nos salariées de sexe féminin sur nos métiers et en les diffusant sur notre site internet RH, nos réseaux sociaux. De même, elle invitera également des femmes exerçant des métiers techniques à se rendre à des forums emplois ou forum Ecoles (lycée professionnel, collègue) afin qu'elles puissent valoriser nos métiers.

INDICATEURS

La mise en œuvre des actions citées ci-dessus reposera sur les indicateurs suivants :

- Le recrutement dans le secteur de la vente : pourcentage de femmes et d'hommes recrutés par rapport aux recrutements totaux, en distinguant la nature des contrats (CDI, CDD, Alternants) ;
- Le recrutement dans le secteur de l'après-vente : pourcentage de femmes et d'hommes recrutés par rapport aux recrutements totaux, en distinguant la nature des contrats (CDI, CDD, Alternants) ;
- Le suivi annuel de féminisation des embauches (afin d'analyser l'évolution du pourcentage des entrants Hommes/Femmes et mettre en œuvre des mesures correctives le cas échéant) ;
- Le nombre d'actions de sensibilisation ;
- Le nombre de partenariats créés.

Article 2.2 : Réussir l'accueil des nouveaux arrivants dans un objectif de fidélisation

Afin de faciliter l'intégration des nouveaux arrivants et de favoriser la Qualité de Vie au Travail dès l'embauche, un parcours d'accueil visant à assurer dans les meilleures conditions possibles leur insertion est organisé dans l'entreprise (article 8 de l'accord relatif au statut social des salariés de l'UES RRG).

S'inscrivant dans cette démarche, l'outil « Welcome Day » facilite l'arrivée d'un nouvel embauché en s'assurant par anticipation auprès des différents corps de métier (Services informatique, paie, administratif, APV,...) que ce dernier puisse bénéficier d'un environnement de travail opérationnel lors de sa prise de poste.

A ce titre, tout nouvel arrivant se verra remettre un « Welcome pack », et plus particulièrement une clef USB sur laquelle il retrouvera des documents inhérents à la vie de l'entreprise (l'accord relatif au statut social des salariés de l'UES, le règlement intérieur de l'établissement, la charte éthique du Groupe Renault, l'organigramme de l'établissement,...).

Par ailleurs, la santé et la sécurité étant au cœur des priorités de l'entreprise, chaque nouveau collaborateur recevra une formation à la sécurité intitulée : « Parcours d'accueil Sécurité des nouveaux arrivants » afin de mieux appréhender les risques liés à son métier.

De même, dans le cadre de la prise d'un nouveau poste, un point à 3 mois sera réalisé avec son nouveau responsable hiérarchique afin de s'assurer du bien-être du salarié dans ses nouvelles fonctions.

JCM. E9
8/22 E6

ACCORD SUR LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL ET L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE L'UES RRG FRANCE

INDICATEURS

Afin de s'assurer de l'intégration efficiente des nouveaux arrivants et de leur bien-être dans l'entreprise, la Direction de RRG analysera :

- le turn-over des salariés avec moins de 2 ans d'ancienneté ;
- le turn-over des salariés avec moins de 5 ans d'ancienneté.

Article 2.3 : Favoriser la formation professionnelle, le déroulement de carrière, et la promotion professionnelle

Depuis des années, RRG a fait de la formation et de la promotion professionnelle un des axes prioritaires de sa politique de Ressources Humaines. Le développement des compétences tout au long de la vie professionnelle des collaborateurs a un impact positif sur la performance et la carrière des salariés, et s'inscrit pleinement dans la démarche de la Qualité de Vie au Travail.

▪ Un accès équilibré à la formation professionnelle

L'accès à la formation doit permettre à chacun de maintenir et développer ses compétences tout au long de sa vie professionnelle.

Dès lors, l'entreprise veillera au maintien d'un accès équilibré à la formation pour tous, tout en prenant en compte les besoins de l'entreprise et les contraintes familiales et les absences liées à la parentalité.

Afin de contribuer à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la Direction de RRG s'engage à :

- faire bénéficier les salariés absents pour congé maternité, d'adoption ou en congé parental d'éducation d'un entretien avec leur direction locale à leur retour pour déterminer notamment les actions de formation nécessaires (remise à niveau prioritaire, en cas de changement d'outils informatiques, de méthodes de travail, ou d'évolutions au sein de leur métier) ;
- sensibiliser les chefs de service afin d'assurer la bonne réintégration des salariés dans la politique formation lors de leur retour de congé ;
- faciliter le suivi des formations pour les salariés ayant des responsabilités parentales et confrontés à des difficultés d'ordre personnel (le cas échéant, respect d'un délai de prévenance de deux semaines pour la remise des convocations ; suivi des formations e-learning, etc...).

▪ La promotion professionnelle et le déroulement de carrière

La promotion professionnelle d'un salarié, quant à elle, est un vecteur essentiel de la construction d'un parcours professionnel et doit reposer uniquement sur les compétences, l'expérience et la performance.

JCM. EG

EG

ACCORD SUR LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL ET L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE L'UES RRG FRANCE

A ce titre, la Direction s'assurera que les périodes d'absence liées à la parentalité ne soient pas source de retard dans l'accès à une promotion professionnelle et à l'évolution de carrière et poursuivra les engagements suivants :

- **maintenir, pendant la période d'absence liée à la maternité et/ou au congé parental d'éducation (et dans la limite des 4 ans), le salarié identifié comme potentiel lors du Comité de carrière ;**
- faire bénéficier le salarié, identifié comme potentiel avant son départ, d'un entretien avec la Direction locale à son retour de congé maternité, d'adoption ou parental d'éducation en vue de faire un bilan sur ses perspectives d'évolution professionnelle ;
- développer la mixité dans les filières où elle est particulièrement insuffisante par le biais des Comités de Carrière, en favorisant les passerelles entre métiers (*exemples : Conseiller Clientèle Livraison vers la vente ; vente vers les chargés de clientèle APV, etc...*) ;
- **développer le taux de féminisation de son personnel d'encadrement en progressant sur le nombre de femmes au sein des Comités de direction Etablissement et Plaque pour atteindre respectivement 10% et 40%.**

▪ **Gestion de la mobilité des Cadres**

S'inscrivant dans une politique dynamique de gestion des carrières et de la mobilité, RRG favorise le développement professionnel de ses collaborateurs en leur offrant les moyens d'évoluer et d'enrichir leurs compétences.

A ce titre si, au cours de sa carrière, le salarié est amené à évoluer sur un nouveau secteur géographique rendant un déménagement nécessaire, RRG s'engage alors à respecter un délai de prévenance de 2 mois avant la prise de poste effective, sauf contraintes d'organisation. De surcroît, le collaborateur bénéficiera d'un dispositif d'accompagnement visant à faciliter sa mobilité (article 10-2 de l'accord relatif au statut social des salariés de l'UES RRG).

INDICATEURS

La mise en œuvre des actions cités ci-dessus sera assurée par les indicateurs suivants :

- Taux d'accès annuel à la formation des femmes et des hommes par sexe et par catégorie professionnelle et ayant un métier identique ;
- Proportion de salariés ayant bénéficié d'une formation au cours de l'année suivant leur congé maternité ou d'adoption, ou congé parental de plus d'un an ;
- Pourcentage de femmes présentes au sein des comités de direction Etablissement et Plaque ;
- Comparaison du taux de promotion professionnelle par sexe et catégorie professionnelle ainsi que la durée moyenne entre deux promotions entre les hommes et les femmes par catégorie professionnelle.

JCM EG
93 EG

ACCORD SUR LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL ET L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE L'UES RRG FRANCE

Article 2.4 : Œuvrer en faveur d'une équité salariale entre les femmes et les hommes

Poursuivant son objectif de réduire les écarts de rémunérations moyennes entre les femmes et les hommes, la Direction de RRG consacra 10 % de l'enveloppe allouée au Plan de promotion individuel à la réduction des écarts non justifiés dans le cadre de la Politique salariale annuelle.

La Direction de RRG s'assurera de surcroît de l'égalité des salaires entre les femmes et les hommes à l'embauche d'une part, et tout au long de la carrière d'autre part, pour un même niveau de responsabilité, de formation, qualification et de compétences professionnelles et à ancienneté équivalente.

Par ailleurs, lorsqu'une salariée en congé de maternité est comprise dans le champ d'application d'une mesure collective d'augmentation des rémunérations, elle bénéficie de cette mesure dans les mêmes conditions que les autres salariés concernés. De même, elle profitera d'une augmentation individuelle qui ne peut être inférieure au taux moyen des augmentations résultant du plan de promotion individuel suivant son retour de congé de maternité.

INDICATEURS

Afin de s'assurer de l'effectivité des actions ci-dessus, les indicateurs suivants seront suivis :

- Le pourcentage moyen d'augmentation des femmes par rapport à celui des hommes dans le cadre du plan de promotion ;
- La rémunération moyenne des femmes par rapport à celle des hommes, par catégorie professionnelle ;
- l'analyse comparée des salaires moyens entre les femmes et les hommes par catégorie professionnelle, présentée chaque année au Comité Social et Economique Central. Un focus particulier sera effectué sur les métiers dont la mixité équivalente permet des comparaisons significatives.

Article 2.5 : Déployer de bonnes pratiques d'entreprise

Consciente que la Qualité de Vie au Travail s'entend d'un environnement de travail de qualité, la Direction de RRG préconise la tenue de moments d'échanges privilégiés afin de favoriser le dialogue dans le travail, renforcer la cohésion et l'esprit d'équipe (réunions du personnel, animations diverses).

Dans cette optique, pour associer les salariés (et/ou leurs familles) au partage des valeurs de l'entreprise et au développement de son image de marque, les Directeurs d'établissement pourront organiser, à leur initiative, des actions de communication ou manifestations dédiées à leur attention (*exemples : petits déjeuners représentatifs des différentes activités de l'établissement, lancement d'un nouveau véhicule, prêt de véhicule, journée portes ouvertes pour les familles, jeux concours, événements sportifs, etc.*).

ACCORD SUR LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL ET L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE L'UES RRG FRANCE

De même, la création de réseaux sociaux d'entreprise (« Workplace » / communauté Women @RRG) participe au développement des échanges sur l'ensemble du périmètre RRG entre les établissements et concourt à fédérer les collaborateurs autour de ces événements.

Article 2.6 : Garantir l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle

Considérant que l'articulation des temps consacrés à la vie personnelle et familiale et ceux consacrés à l'activité professionnelle participe à la Qualité de Vie au Travail, RRG réaffirme sa volonté de poursuivre et renforcer les actions déjà mises en œuvre dans l'entreprise.

Article 2.6.1 - Accompagnement des collaborateurs en difficulté

Chaque collaborateur peut être amené à rencontrer des difficultés au cours de sa vie professionnelle, qu'ils soient d'ordre professionnel ou personnel. A cet effet, la Direction de RRG souhaite soutenir ses salariés, en leur proposant les dispositifs d'aides existants.

a) Entretien

Tout salarié qui ressent une difficulté liée à un état de stress en rapport avec le travail ou ayant des conséquences sur son travail, a la possibilité de solliciter à tout moment un entretien avec sa hiérarchie ou, en cas d'impossibilité, avec son N+2, le Directeur ou le RRHP en vue de bénéficier d'un accompagnement individuel.

Si une situation individuelle difficile est détectée, le responsable hiérarchique et le RRHP suivent et accompagnent le salarié concerné. Ils favorisent des entretiens réguliers avec le collaborateur, définissent les mesures appropriées pour accompagner ce dernier. Si la situation le nécessite, une visite médicale est organisée auprès du Médecin du Travail après concertation avec le collaborateur.

Le Médecin du Travail prend en charge la personne en difficulté et oriente en cas de besoin cette dernière vers les structures médicales ou sociales appropriées. Sans pour autant porter atteinte au secret médical, il attire l'attention du Directeur d'établissement sur les difficultés du collaborateur qui seraient de nature à altérer sa santé physique ou mentale. La Direction pourra être amenée, le cas échéant, à prendre des mesures individuelles pour adapter les conditions de travail du collaborateur.

Le Directeur d'établissement s'assure que les mesures d'accompagnement sont appliquées et connues de l'ensemble de la ligne hiérarchique du collaborateur.

b) Aide financière individuelle d'urgence (FASH)

Outre les services existants dans le cadre de la branche professionnelle des Services de l'automobile, tout collaborateur présentant des difficultés ponctuelles peut adresser une demande d'aide financière dans le cadre du Fonds d'Aide Sociale et Humanitaire (FASH) après avoir au préalable été présentée à son Directeur d'établissement (article 48 de l'accord relatif au statut social des salariés de l'UES RRG).

JCM. E4
E6
87

ACCORD SUR LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL ET L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE L'UES RRG FRANCE

c) Assistance proposée par les services d'ACTION LOGEMENT

Les parties signataires rappellent que l'Action Logement dispose de services d'assistance pour aider les salariés de RRG à trouver des solutions et/ou les orienter vers les interlocuteurs dédiés dès lors que les difficultés rencontrées comportent une problématique logement.

A cet effet, la Direction poursuivra sa communication au sein de chaque établissement afin de faire connaître les différents services proposés par Action Logement.

d) Aménagement ponctuel du temps de travail pour faire face à des difficultés d'ordre personnel

Un aménagement des horaires de travail peut être accordé au salarié dans la mesure où son poste de travail ou les besoins liés au fonctionnement de son activité le permettent et sur présentation de justificatifs, dans les cas suivants :

- Maladie ou hospitalisation d'un membre de sa famille (ascendant ou descendant direct) ;
- Sinistre (telle qu'une inondation, un incendie ...) concernant son habitation principale ;
- Problème affectant la garde de son enfant de moins de 3 ans.

Le salarié qui désire bénéficier d'un tel aménagement doit en faire part à sa hiérarchie en indiquant la réduction du temps de travail choisie, ainsi que la durée durant laquelle il souhaite en bénéficier. Si sa demande est accordée, le salarié sera rémunéré au prorata du temps de travail effectué. Il pourra compenser la perte financière occasionnée par le passage à temps partiel par l'utilisation des jours capitalisés sur son CET. Sa charge de travail sera adaptée à ses nouveaux horaires.

Si un tel aménagement n'est pas envisageable, ou si la difficulté du collaborateur le justifie, des autorisations d'absence non rémunérées ou donnant lieu à l'utilisation de jours de congés payés ou issus du CET pourront être accordées dans la mesure où les besoins liés au fonctionnement de son activité le permettent.

Si le responsable hiérarchique refuse l'aménagement demandé, le salarié peut demander un entretien auprès de son N + 2 qui étudiera sa demande après en avoir informé le RRHP.

e) Préparer et faciliter le retour à l'emploi après une période d'absence de longue durée

Afin d'assurer son retour dans les meilleures conditions, tout salarié a la possibilité de solliciter un entretien avec sa hiérarchie avant ou pendant l'une des absences mentionnées ci-après :

- arrêt maladie de longue durée ;
- congé maternité, d'adoption, parental d'éducation ;
- congé sabbatique ;
- congé création d'entreprise ;
- congé de solidarité familiale, de soutien familial, de présence parentale.

Pour maintenir un contact avec l'entreprise, le collaborateur pourra demander à recevoir durant toute son absence les informations diffusées publiquement dans l'établissement

JCM. E4
13/22 E6
93

ACCORD SUR LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL ET L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE L'UES RRG FRANCE

relatives à l'activité de l'entreprise ou de son établissement et qui seraient en rapport avec son activité.

Il est rappelé que les collaborateurs en arrêt maladie de longue durée pourront solliciter une visite de pré-reprise auprès des Services de Santé au Travail afin de préparer et faciliter les conditions de leur retour à l'emploi.

A son retour, et afin d'organiser sa réintégration sur son poste de travail dans de bonnes conditions, le salarié sera reçu par sa hiérarchie en entretien. En cas de changement d'organisation, ou de méthode de travail, cet entretien aura notamment pour objet de déterminer les besoins de formation éventuels et de proposer si nécessaire un bilan de compétences au collaborateur. Il sera également l'occasion pour le collaborateur de faire part de ses attentes en termes d'évolution professionnelle.

Le collaborateur pourra également solliciter à son retour un aménagement de ses horaires de travail, pendant une durée déterminée, dans les conditions précisées visées ci-dessus. Si la date de son retour est prévisible, il en fera la demande au plus tard un mois avant la date du retour. Un tel aménagement sera en particulier favorisé en cas de retour d'arrêt maladie de longue durée.

f) Dons de jours

RRG ouvre la possibilité à tout salarié titulaire d'un CDI ou d'un CDD, sans condition d'ancienneté, sur présentation de justificatifs, et après épuisement de l'ensemble de ses compteurs de congés acquis, de bénéficier d'un don de jours provenant d'un autre collaborateur de l'entreprise dans les situations prévues par le code du travail (aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap), ainsi que lors de sinistres touchant sa résidence principale (incendie, inondations).

Le nombre maximum de jours pouvant faire l'objet d'un don par un salarié donateur est de 15 jours par année civile, étant précisé que seuls sont cessibles les jours suivants :

- la 5^{ème} semaine de congés payés ;
- 5 jours de congés d'ancienneté ;
- 5 jours issus du Compte Epargne Temps.
- Le cas échéant, 5 jours de Journées de Repos Supplémentaires.

Ces jours doivent impérativement être acquis et disponibles, excluant ainsi les jours en cours d'acquisition. Ce don de jours se fera exclusivement par journée.

Article 2.6.2 - Mesures liées à la parentalité

Les mesures liées à la parentalité entre les femmes et les hommes contribuent à l'amélioration de l'équilibre entre les temps de vie professionnelle et vie personnelle des salariés, et in fine au bien-être des collaborateurs.

A ce titre, les parties à l'accord souhaitent renforcer les dispositifs déjà existants en la matière.

JCM. EG
EG

ACCORD SUR LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL ET L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE L'UES RRG FRANCE

a) Frais de garde

Afin de favoriser la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle, le montant de la participation forfaitaire aux frais de garde, dans les conditions prévues à l'article 20 ter de l'accord relatif au statut social des salariés de l'UES RRG, sera porté à 70 euros/mois et la durée du versement est allongée jusqu'au 24^e mois de l'enfant ou pendant les 16 mois suivant la fin du congé parental d'éducation.

b) Réunions de travail dans le respect du cycle horaire de travail

Dans le but de tenir compte des contraintes familiales éventuelles des salariés, la Direction de RRG préconise de programmer et d'organiser, dans la mesure du possible, les réunions de travail dans le respect du cycle horaire de travail.

c) Un accès à une place de parking pour la femme enceinte

La femme enceinte bénéficiera, chaque fois que cela est possible, à compter du quatrième mois de grossesse, d'une place de parking à proximité de son poste de travail.

d) Mise en place du télétravail sous certaines conditions

Afin de limiter les déplacements, quand la situation le permet (il s'agit principalement des fonctions supports ne nécessitant pas de contact avec la clientèle) et à chaque fois que la mise en place du télétravail s'avérera possible, les salariées enceintes depuis au moins trois mois révolus et les hommes et les femmes ayant un enfant de moins de quatre ans, pourront demander à la hiérarchie d'examiner l'hypothèse de travailler à distance selon des conditions à déterminer.

e) Autorisation d'absence lors de grèves dans les établissements scolaires ou dans les crèches

En cas de grève dans les établissements scolaires ou dans les crèches, les salariés ayant des enfants de moins de 12 ans scolarisés ou gardés en crèche, pourront de droit s'absenter exceptionnellement après avoir prévenu leur hiérarchie.

Cette journée d'absence sera décomptée sur les congés dont dispose le salarié ou pourra faire l'objet, en accord avec sa hiérarchie, d'heures de récupération programmées.

f) L'alimentation du Compte Epargne Temps (CET) par les congés non pris

De manière dérogatoire à l'accord relatif à l'emploi, la réduction et l'aménagement du temps de travail du 16 mars 2001, la salariée pourra, en plus des possibilités offertes par ledit accord, alimenter son CET de 10 jours maximum de congés payés non pris au cours de l'année de référence de la naissance d'un enfant (1^{er} juin-31 mai).

Ces jours non monétisables devront être pris avant le 3^e anniversaire de l'enfant.

JCM. EG
gs EG

ACCORD SUR LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL ET L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE L'UES RRG FRANCE

INDICATEURS

Les indicateurs de suivi seront :

- le nombre de bénéficiaires de la participation forfaitaire aux frais de garde ;
- le nombre de télétravail mis en place ;
- le nombre de jours crédités sur CET à l'issue du congé de maternité.

Article 2.6.3 - Droit à la déconnexion

Les outils numériques, partie intégrante de notre environnement de travail, peuvent conduire à une surcharge d'informations et à une immixtion dans la vie personnelle.

A ce titre, les parties au présent accord, soucieux de garantir à chacun un équilibre entre la sphère professionnelle et la sphère personnelle, souhaitent rappeler l'importance du respect du temps de repos de chacun, ainsi que le droit à la déconnexion de tous qui s'entend comme le droit pour tout salarié de ne pas être connecté aux outils mis à disposition par l'entreprise en dehors du temps de travail habituel.

RRG rappelle l'existence de la Charte du bon usage des moyens de communication de RRG qui sera actualisée, afin d'intégrer les nouvelles évolutions liées à la digitalisation, tout en précisant qu'il est de la responsabilité de chacun de respecter les horaires et jours de repos de ses pairs.

CHAPITRE 3 : LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL AU SERVICE DE LA SANTE ET DU BIEN-ÊTRE DES SALARIES

Les parties au présent accord sont convaincues que le développement de la Qualité de Vie au Travail joue un rôle essentiel sur la santé des collaborateurs.

A cet effet, la Direction de RRG s'engage à optimiser les conditions de travail afin de favoriser le bien-être et la santé de ses salariés.

Article 3.1 : Promouvoir et Déployer la Politique HSE du GROUPE RENAULT

Soucieux de préserver un environnement de travail sécurisé, RRG s'est attachée à déployer le nouveau livret des « 10 fondamentaux de la Sécurité » émanant de la Direction HSE du Groupe RENAULT. Dans chaque établissement, des actions de sensibilisation à destination des managers et collaborateurs sur la prévention des risques sont mises en place.

Dans le cadre de la Politique Sécurité du Groupe Renault visant à réduire les accidents du travail, des audits sécurité sont menés par les Equipes HSE basés sur les 10 règles fondamentales de sécurité et sur les 74 exigences clés. Ces audits font l'objet d'une cotation représentant le niveau d'engagement de l'établissement. En fonction des résultats, un second audit pourra être réalisé dans les 6 mois qui suivent afin de s'assurer de l'efficacité des mesures correctives. Le résultat de ces audits est communiqué aux instances dirigeantes du Groupe ainsi qu'au COMEX de RRG pour un suivi régulier.

JCM. EG
J3 EG
16/22

ACCORD SUR LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL ET L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE L'UES RRG FRANCE

De même, dans cette même dynamique d'amélioration des conditions de travail, tout accident du travail fait l'objet d'une analyse sur les causes de ce dernier qui sera communiquée au Directeur d'établissement et au Responsable des Ressources Humaines de la Plaque. Selon la nature et la gravité de l'accident, une alerte sécurité peut être diffusée à l'ensemble du Réseau RRG, afin de dupliquer les mesures correctives et éviter ainsi de générer un risque similaire.

Conformément aux nouveaux objectifs définis dans l'accord sur le Dialogue social, un bilan du suivi des plans d'actions menés sera présenté lors de la Commission centrale Santé, Sécurité et Conditions de Travail, émanation du Comité Social et Economique Central, réunie deux fois par an.

Article 3.2 : Prévention des Risques Psychosociaux en s'appuyant sur le Programme annuel de Prévention des Risques et les Services de Santé au travail

Article 3.2.1 - Maintien des formations de sensibilisation des managers et représentants du personnel

Au-delà de la sensibilisation essentielle de l'ensemble du personnel à la prévention des risques psychosociaux, les parties signataires conviennent de maintenir les formations dispensées pour les Directeurs, les Chefs de service et les membres du CSE.

- **Formation « prévention des risques psychosociaux » à destination des Directeurs et des Chefs de service :**

La formation spécifique de sensibilisation des Directeurs et des Chefs de service à la prévention des risques psychosociaux doit leur permettre, d'une part, de mieux détecter des situations présentant des facteurs de stress et, d'autre part, de gérer leur propre stress.

Ce module de formation reste intégré aux programmes de formation des nouveaux managers.

- **Formation « prévention des risques psychosociaux » des membres du CSE**

Pour permettre aux membres du CSE de mieux identifier les facteurs de risques de stress et optimiser leur rôle d'acteur majeur en matière de prévention des risques, ces derniers peuvent bénéficier d'une formation à la prévention du stress.

Sans préjudice du libre choix de l'organisme formateur par les membres élus du CSE d'Etablissement, la Direction rappelle que l'entreprise propose, dans le cadre de son catalogue de formations, une formation spécifique répondant aux obligations légales et adaptée au fonctionnement de RRG, qui intègre un module sur la prévention du stress.

Article 3.2.2 - Elaboration et mises à jour du Document Unique d'Evaluation des Risques (DUER)

Chaque Directeur d'établissement de l'UES RRG établit et tient à jour, conformément aux dispositions légales et réglementaires, un Document Unique d'Evaluation des Risques (DUER)

JCM. EG
17/22 EG
95

ACCORD SUR LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL ET L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE L'UES RRG FRANCE

comportant le résultat de l'évaluation des risques dans son établissement. Cette évaluation, pilotée par la Direction de l'établissement, est réalisée avec les membres du CSE et avec le Médecin du travail.

Le document (DUER) est tenu à la disposition des salariés, des membres du CSE et du Médecin du Travail.

Les facteurs de risques psychosociaux, notamment le stress, sont évalués et intégrés au Document Unique d'Evaluation des Risques de manière spécifique.

La mise à jour du Document Unique d'Evaluation des Risques devra être réalisée, conformément aux dispositions légales, au moins chaque année ou lors de toute décision d'aménagement important ayant pour effet de modifier sensiblement les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

L'élaboration (ou la mise à jour) du Document Unique d'Evaluation des Risques doit conduire à la mise en place de plans d'actions suivis dans le cadre du Programme Annuel de Prévention des Risques.

Article 3.2.3 - Programme annuel de prévention des risques

La prévention des risques psychosociaux s'inscrit dans le cadre de la démarche globale de prévention collective des risques professionnels en conformité avec les dispositions du Code du travail.

A cet effet, chaque établissement de l'UES RRG définit les mesures de prévention adaptées. En particulier, à partir du Document Unique d'Evaluation des Risques établi, le Directeur d'établissement, avec la collaboration du CSE et du Médecin du Travail, déterminent des plans d'actions pour prévenir les éventuels risques de stress identifiés localement.

Conformément aux dispositions légales, ces mesures de prévention sont formalisées dans le programme annuel de prévention des risques professionnels. Un bilan de l'état d'avancement de ces mesures de prévention sera réalisé lors des 4 réunions du CSE portant sur la santé, sécurité et conditions de travail.

Le CSE est associé à l'élaboration des plans d'actions découlant de l'évaluation des risques et aux actions inhérentes à la santé et à la sécurité. Il est également consulté annuellement sur le programme annuel de prévention des risques.

Afin de s'assurer de la cohérence et de l'homogénéité des mesures de prévention locales mises en place au sein des établissements, les tableaux de suivi des actions réalisées en local sont remontés annuellement au Service Prévention, Santé, Sécurité et Environnement de Travail de RRG.

Article 3.2.4 - Organisation de Diagnostics sécurité mensuels et Points de Rencontre Sécurité mensuels

Dans le cadre de la politique de prévention définie par l'entreprise et toujours dans un objectif d'amélioration des conditions de travail et d'échange avec les collaborateurs, ont été instaurés :

JCM. EG
18/22 EG

ACCORD SUR LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL ET L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE L'UES RRG FRANCE

- Des Diagnostics Sécurité mensuels organisés de manière régulière au sein des différents services de chaque établissement (3 types de diagnostics : Mécanique, Carrosserie/peinture, Autres activités...). Ces diagnostics effectués conjointement par un chef de service (manager qui n'est pas le responsable de l'activité auditée), et un membre du CSE d'établissement, permettent de contribuer à l'identification et à l'analyse des facteurs de risques et d'alimenter ainsi les plans d'actions du programme annuel de prévention des risques.
- Des Points de Rencontre Sécurité mensuels organisés au sein de chaque service de l'établissement. Ils favorisent les espaces de discussion pour permettre aux salariés d'échanger notamment autour de l'organisation, de leurs conditions de travail et des dysfonctionnements éventuels qu'ils peuvent constater.

Article 3.2.5 - Identification des situations individuelles potentielles à risques et rôle des services de santé au travail

Les Services de Santé au Travail ont pour mission de déployer les moyens nécessaires à la préservation de la santé des salariés de toute altération du fait de leur travail, tout au long de leur parcours professionnel.

A ce titre, ils mettent en œuvre des actions visant à la prévention des risques pour la santé en milieu de travail et disposent d'équipes pluridisciplinaires, notamment des psychologues et/ou infirmières.

La détection des situations individuelles à risque repose prioritairement sur la vigilance permanente de l'encadrement, en contact avec ses collaborateurs, ainsi que du Médecin du Travail qui reçoit les collaborateurs en visite médicale.

Le salarié fait part, en priorité à sa hiérarchie ou au Médecin du Travail, d'éventuels facteurs de stress dans ses conditions de vie professionnelle. L'entretien de performance avec la hiérarchie ou les visites médicales auprès des Services de Santé au Travail constituent notamment des moments d'échanges privilégiés pour aborder cette éventualité.

Les membres du CSE peuvent également signaler à la Direction toute situation individuelle à risque qui serait portée à leur connaissance.

L'évaluation et la prise en compte du stress au niveau médical restent de la compétence exclusive du Médecin du Travail qui peut être amené à alerter la Direction si une situation de stress individuel est vérifiée.

INDICATEURS

Afin de s'assurer du bien-être et de la santé des collaborateurs, RRG suivra les indicateurs ci-après :

- Niveau d'absentéisme pour cause de maladie (absentéisme de courte durée < à 30 jours et arrêts de longue durée > à 30 jours) ;
- Turnover global et par filières métiers ;
- Nombre de départs par cause de départs.

ACCORD SUR LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL ET L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE L'UES RRG FRANCE

Article 3.3 : Mettre en œuvre des actions d'information et de prévention

Soucieux de la santé et la sécurité de ses collaborateurs, RRG s'attachera à développer des partenariats afin de mener des actions de sensibilisation ciblées (exemples : addictions, risques routiers, tabagisme, ...).

Article 3.4 : Garantir une protection sociale uniforme

Le bien-être résultant également de la santé des collaborateurs et de leurs familles, la Direction de RRG et les organisations syndicales souhaitent rappeler l'existence des deux régimes suivants :

- **Régime de prévoyance** : les parties rappellent que de par l'appartenance à RRG, les collaborateurs bénéficient d'un régime de prévoyance amélioré par rapport aux dispositions de la branche des services de l'automobile. Le détail des garanties de prévoyance lourde (maladie, accident, décès, invalidité) est repris dans le chapitre 6 de l'accord relatif au statut social des salariés de l'UES.
- **Régime Frais de Santé** : les parties ont souhaité privilégier un régime de frais de santé à la fois efficient et compétitif au profit de l'ensemble des salariés composant l'UES, et offrant des garanties supérieures à celles définies par le Régime Professionnel Complémentaire de Santé (RPCS) de la branche des services de l'automobile. L'ensemble des conditions et garanties sont définies dans l'accord relatif au régime collectif obligatoire de remboursement des frais de santé des salariés de l'UES RRG.

CHAPITRE 4 : DISPOSITIONS GENERALES, ADMINISTRATIVES ET JURIDIQUES

Article 4.1 : Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de l'UES RRG.

Article 4.2 : Durée de l'accord, date d'effet et conditions d'application

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de quatre ans à compter du 1^{er} novembre 2018. Il cessera définitivement de produire ses effets à l'issue du délai de 4 ans suivant sa date d'entrée en application.

Les parties signataires conviennent de se réunir au moins 6 mois avant le terme du présent accord afin d'évoquer son renouvellement et/ou son adaptation.

Par ailleurs, il est convenu que les dispositions du présent accord ne se cumulent pas avec des dispositions de même nature qui seraient introduites par de nouvelles dispositions légales ou conventionnelles qui viendraient remettre en cause certains principes prévus au présent accord.

JCM. E4
B E6

ACCORD SUR LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL ET L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE L'UES RRG FRANCE

Article 4.3 : Adhésion

Toute organisation syndicale représentative au niveau de l'UES RRG, qui n'est pas partie au présent accord, peut y adhérer lorsque les formalités prévues à l'article L. 2261-3 du Code du travail auront été accomplies.

Article 4.4 : Révision

Pendant sa durée d'application, le présent accord peut faire l'objet d'une révision dans les conditions fixées par les textes légaux et réglementaires applicables (*articles L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du code du travail, à la date de conclusion du présent accord*), notamment au cas où ses modalités de mise en œuvre n'apparaîtraient plus conformes aux principes ayant servi de base à son élaboration.

Toute demande de révision doit être notifiée à chacune des parties signataires et adhérentes, et devra comporter l'indication des dispositions dont la révision est demandée.

Au plus tard dans un délai de trois mois, la direction organise une réunion avec l'ensemble des OSR en vue de négocier un éventuel avenant de révision.

Article 4.5 : Commission centrale de suivi de l'accord

La Direction de RRG et les organisations syndicales signataires du présent accord conviennent de se réunir dans le cadre d'une Commission de suivi, composée de deux membres de chaque organisation syndicale signataire, qui a pour vocation d'assurer chaque année un point sur le suivi de l'accord (notamment l'analyse des indicateurs de suivi, la synthèse des actions mises en œuvre dans le cadre du programme annuel de prévention des risques, etc.).

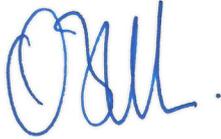
Article 4.6 : Dépôt de l'accord

Le présent accord sera déposé par la Direction dans les formes requises auprès de la DIRECCTE des Hauts-de-Seine, ainsi qu'auprès du Secrétariat-Greffe du Conseil de Prud'hommes de Boulogne-Billancourt.

JCM. EG
g E 6

**ACCORD SUR LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL ET L'EGALITE
PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE
L'UES RRG FRANCE**

Pour RENAULT RETAIL GROUP



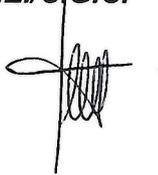
Représentée par Olivier BARAILLE
Président Directeur Général

Pour la C.F.D.T.



Représentée par Eric GAILLARD
Délégué Syndical Central

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



Représentée par Jean-Christophe MORANDINI
Délégué Syndical Central

Pour la C.G.T.

Représentée par Yoann ALMIRALL
Délégué Syndical Central

Pour F.O.



Représentée par Eric GAJAC
Délégué Syndical Central

Fait à Clamart,
Le 2 novembre 2018