



**ACCORD EN FAVEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES
FEMMES ET LES HOMMES ET DE LA MIXITE DANS L'ENTREPRISE**

DU 2 AOUT 2019

ENTRE

Renault s.a.s.

Représentée par M. François ROGER
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. Bruno AZIERE

PO François BOULAY

F.O.

représentée par Mme Mariette RIH

D'autre part,

SOMMAIRE

PREAMBULE	4
ARTICLE 1 – EGALITE PROFESSIONNELLE ET MIXITE DANS LA POLITIQUE JEUNES.....	6
1. Mesures et engagements pris en la matière.....	6
2. Indicateurs, objectifs et plans d'actions définis	7
ARTICLE 2 – EGALITE PROFESSIONNELLE ET MIXITE DANS LE DOMAINE DU RECRUTEMENT	7
1. Mesures et engagements mis en œuvre	7
2. Indicateurs, objectifs et plans d'actions définis	8
ARTICLE 3 – ACCOMPAGNEMENTS PREVUS CONCERNANT L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE.....	9
1. Evolution de carrière	10
2. Formation	10
3. Droit à l'information	12
4. Mentorat et tutorat.....	13
5. Indicateurs, objectifs et plans d'actions définis	14
ARTICLE 4 – DISPOSITIONS PRISES EN MATIERE DE REMUNERATION	14
1. Salaire d'embauche et évolution salariale individuelle	14
2. Evolution de la rémunération des Salariés pendant et/ou au retour de leur congé maternité ou adoption	15
3. Indicateurs, objectifs et plans d'actions définis	16
ARTICLE 5 – MESURES CONCERNANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL	17
1. Environnement de travail	17
2. Règles de bonne conduite	17
3. Accompagnement à la reprise d'activité suite à un congé maternité ou adoption.....	18
4. Entretien annuel et entretiens spécifiques	18

FD
Fn
SB
MN

ARTICLE 6 – ENGAGEMENTS PRIS EN MATIERE DE CONCILIATION VIE PERSONNELLE ET VIE PROFESSIONNELLE	19
1. Planification et organisation des réunions	19
2. Télétravail et aménagements spécifiques.....	20
3. Les déplacements	21
4. Evènements personnels et familiaux	22
5. Soutien familial.....	25
6. Don de jours.....	26
7. Harmonisation des congés pour évènements familiaux pour les Salariés mariés et ayant conclu un PACS ou en concubinage notoire	27
8. Indicateurs, objectifs et plans d'actions définis	27
ARTICLE 7 – SENSIBILISATION DES ACTEURS	28
1. Le management	28
2. Sensibilisation de la fonction Ressources Humaines	28
3. Actions de communication	29
ARTICLE 8 – DISPOSITIF DE SUIVI DE L'APPLICATION DE L'ACCORD	31
1. Observatoire central en matière d'égalité professionnelle et de mixité	31
2. Les commissions locales de l'égalité professionnelle et de la mixité	31
3. Harmonisation des indicateurs.....	32
ARTICLE 9 – DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES	32
1. Entrée en vigueur et durée de l'accord	32
2. Publicité, adhésion et révision	32
3. Notification, dépôt légal et publicité	33

FD
 FN
 RB MN

PREAMBULE

Renault s.a.s. a toujours mené une politique active en matière d'égalité professionnelle femmes/hommes permettant notamment à ses Salariés de mieux concilier leur vie personnelle et professionnelle.

Depuis de nombreuses années, la Direction et les organisations syndicales font le constat partagé que les métiers de la métallurgie sont historiquement des métiers masculins, notamment dans le secteur automobile, ce qui génère un déséquilibre structurel entre les femmes et les hommes à l'intérieur de l'entreprise.

Bien que ce phénomène résulte de causes exogènes à l'entreprise, les partenaires sociaux ont décidé de mettre en œuvre dès les années 2000, par la voie de la négociation, une politique ambitieuse afin d'y pallier, en créant des leviers tant dans le domaine du recrutement, que de l'accompagnement des parcours professionnels.

Au fil des années, les partenaires sociaux se sont attachés à continuer d'améliorer les dispositifs déjà mis en place afin de corriger autant que de possible, les écarts qu'ils constataient lors des bilans annuels.

Conscients que regarder l'égalité professionnelle seulement sous l'angle femmes/hommes pouvait être réducteur, ils ont souhaité dès 2012 élargir le périmètre de l'accord à la mixité.

Aujourd'hui, les indicateurs mis en place en interne démontrent que la politique ambitieuse menée depuis des décennies porte ses fruits et que Renault a des pratiques vertueuses en la matière. C'est également l'analyse faite à la suite des résultats de l'Index égalité professionnelle mis en œuvre par le Gouvernement en ce début d'année.

Fort de ce constat, les partenaires sociaux ont souhaité que le présent accord s'inscrive dans la continuité des précédents afin de conserver la dynamique engagée de longue date, en faveur de l'égalité professionnelle et de la mixité.

Conscients qu'on ne peut se satisfaire uniquement de bons résultats et que ces politiques reposent sur une vigilance constante, ils ont jugé opportun d'orienter les nouvelles mesures à destination de l'évolution des parcours professionnels et de la bonne conciliation vie personnelle/professionnelle ; toutes les études récentes menées par des organismes externes sur ces sujets montrant qu'ils représentent d'importants enjeux et sont au cœur des attentes des Salariés.

Par ailleurs, les parties à la présente négociation ont décidé de faire de l'Index égalité professionnelle une opportunité pour parfaire le système de pilotage de l'égalité de rémunération déjà mis en place et ainsi, donner du sens à ce nouvel outil au sein de l'entreprise.

Ce faisant, le présent accord a également pour ambition de prendre des engagements sur ce sujet et tout en rendant encore plus lisibles et opérationnels les indicateurs, objectifs et plans d'actions y figurant.

FD Fr FS MN

Également convaincus que la diversité est un élément fondamental de performance, les partenaires sociaux ont enfin souhaité que le présent accord mette plus en avant la politique d'inclusion d'ores et déjà menée tout en sachant que l'accord en faveur des personnes en situation de handicap, du 15 décembre 2017, aborde déjà pour partie cette thématique.

Cette volonté s'inscrit au demeurant pleinement dans les ambitions de l'accord cadre mondial portant sur l'évolution de la vie au travail du Groupe Renault conclu le 9 juillet 2019.

Enjeu stratégique pour l'entreprise, la diversité constitue en effet un avantage compétitif mais aussi, un levier d'attractivité. Les engagements pris par Renault s.a.s., notamment depuis la signature de la charte diversité, sont poursuivis dans tous les domaines et notamment, sur les thématiques faisant l'objet du présent accord.

C'est d'ailleurs dans cette logique que la gouvernance de l'entreprise en matière de diversité a évolué.

Conscient que l'approche des diversités en « silos » (Women@Renault, Handi@Renault etc.) allait atteindre ses limites, décision a été prise de s'orienter vers une approche inclusive transversale. Instance globale de réflexion et de décision, le Comité Diversité et Inclusion, piloté par la Direction de la RSE, composé de membres du Comité exécutif et du Comité de Direction du Groupe Renault, a été créé en 2017 avec pour but de définir les orientations de la politique inclusion et diversité du Groupe Renault.

L'entreprise a depuis plusieurs années une politique ciblée en la matière visant à créer un environnement de confiance et de compréhension mutuelle permettant à chaque personne de l'entreprise, quel que soit notamment, son âge, son état physique ou son handicap et son genre, de se sentir à l'aise et d'être soi-même pour exprimer tout son potentiel individuel au service de la performance collective.

C'est l'objet du présent accord, sachant qu'il est convenu que le terme « Salarié » qui y est employé vise tant les femmes que les hommes.

FN

FD FB MN

ARTICLE 1 – EGALITE PROFESSIONNELLE ET MIXITE DANS LA POLITIQUE JEUNES

1. Mesures et engagements pris en la matière

Renault s'est engagé de longue date dans une politique de coopération avec le système éducatif. Les jeunes, viviers des talents et des compétences de demain, constituent en effet une cible privilégiée.

Le Groupe Renault a ainsi construit sa politique de coopération autour de divers textes fondateurs et notamment la Charte de la diversité en entreprise et la déclaration relative aux droits sociaux fondamentaux de 2004.

Dans ce contexte, les signataires encouragent toute initiative ayant pour objet, dès la scolarité, de remédier à la méconnaissance des métiers de l'industrie, de moderniser leur image et de susciter leur attractivité.

Dans ce cadre, ils encouragent les Salariés à participer à toute intervention extérieure proposée par l'entreprise tout en sachant que cette participation visant à représenter l'entreprise, est considérée comme du temps de travail effectif.

Afin d'assurer la continuité de la politique « jeunes » engagée depuis de nombreuses années, l'entreprise met en place plusieurs leviers tels que notamment :

- La participation à des interventions et manifestations extérieures de l'entreprise, qui sont autant d'occasion de rappeler avec force la place des jeunes femmes et des jeunes hommes dans l'industrie ;
- La sensibilisation des femmes et jeunes filles aux métiers de la Métallurgie, notamment en participant à des actions locales telles que « Industrielles » ou encore en assurant le respect de la parité dans les stands de présentation de l'entreprise lors de manifestations extérieures ;
- L'organisation de rencontres sur le terrain avec l'appui des marraines de Renault, salariées de l'entreprise, qui en sont les ambassadrices dans le cadre du partenariat avec l'association « Elles bougent » ;
- La promotion de la mixité lors d'actions de communication adressées au public visé dans le cadre de la politique « jeunes » ;
- La participation aux programmes d'insertion mis en œuvre pour promouvoir l'inclusion et la mixité. A ce titre, Renault entend maintenir sa participation, comme cofondateur de l'association « Course en cours ».
Cette association organise chaque année un concours en lien avec le Ministère de l'Education Nationale et rassemblant des collèges et lycées de toute la France afin de sensibiliser les jeunes aux métiers de l'automobile et promouvoir l'égalité des chances et la mixité au sein de la filière.

Le déploiement d'actions en direction du milieu éducatif poursuit l'objectif de renforcer l'attractivité de l'entreprise, mais aussi de développer l'appétence des jeunes pour les divers métiers qu'elle représente. Dans ce contexte, Renault souhaite renforcer la mixité des alternants et stagiaires de l'entreprise.

FD
FB
MN

2. Indicateurs, objectifs et plans d'actions définis

Alors même que la fixation d'indicateurs, objectifs et plan d'actions en la matière n'est pas légalement obligatoire, les parties ont décidé d'en fixer car convaincus que les mesures prises en matière de politique jeunes sont l'un des piliers sur lequel repose une politique d'égalité professionnelle et de mixité efficiente et efficace.

INDICATEURS	<ul style="list-style-type: none">- Rapport femmes / hommes parmi les alternants par niveau et métier sur les 3 dernières années- Rapport femmes / hommes parmi les stagiaires par niveau et métier sur les 3 dernières années
OBJECTIF	30% de femmes en alternance ou en stage tous métiers confondus
PLANS D' ACTIONS	<ul style="list-style-type: none">- Développement des partenariats avec des associations et notamment « Elles bougent »- Sensibilisation des jeunes filles sur les métiers d'ingénieurs depuis le plus jeune âge lors d'évènement- Animation de conférences ou d'ateliers dans les écoles partenaires autour de la mixité en entreprise

ARTICLE 2 – EGALITE PROFESSIONNELLE ET MIXITE DANS LE DOMAINE DU RECRUTEMENT

1. Mesures et engagements mis en œuvre

Tous les processus de recrutement menés au sein de l'entreprise s'appuient sur une Charte du recrutement adoptée par Renault depuis 2005 tout en sachant que le recrutement est réalisé en fonction des perspectives d'évolution de l'entreprise, dans la droite ligne de la politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences mise en œuvre.

Les candidats sont recrutés en fonction de leurs talents et de leurs compétences, au regard de divers critères indépendants de toute considération relative, notamment, à leur genre ou leurs origines.

FR

EB Mn

ED

Il en est de même s'agissant de l'origine scolaire ou universitaire. Ainsi, il est acquis que tout candidat peut être recruté, peu importe l'établissement scolaire dans lequel il a eu son diplôme, dès lors que ce dernier est en adéquation avec le profil recherché.

Renault veille ainsi à ce qu'aucun stéréotype ne soit véhiculé par les offres d'emploi, y compris s'agissant des offres de stage et d'alternance.

Afin de veiller au plus strict respect de ces principes, Renault s'engage à ce que les équipes de recrutement suivent, dès leur entrée en fonction, et au moins une fois tous les 5 ans, la formation à la non-discrimination proposée par la Direction de la Responsabilité Sociale de l'Entreprise sous la forme d'un e-learning, intitulé « Vivre ensemble la diversité ».

De même, Renault s'assure que les cabinets extérieurs de recrutement auquel il est fait appel aient une pratique vertueuse en matière de non-discrimination. Un examen systématique du sujet sera réalisé lors de l'étude des appels d'offres.

Dans le cadre du déploiement de sa politique recrutement mixte et permettant l'inclusion, Renault participe à des événements externes portant sur ces thématiques, tels que notamment « Le Printemps de la Mixité » ou le forum annuel « JUMP ».

A l'instar des événements concernant la politique jeunes, les parties à la présente négociation encouragent les Salariés à participer à ces événements qui, si ils sont faits sur proposition de l'entreprise et pour la représenter, doivent être considérés en temps de travail effectif.

Par ailleurs, les équipes de recrutement veillent lors d'interventions sur des forums de recrutement organisés par des organismes extérieurs, qu'une représentation mixte soit assurée.

Signataire depuis le 1^{er} octobre 2011 de la Charte avec l'association « Les Elles de l'Auto », rebaptisée WAVE, Renault a intégré dans sa politique les engagements qu'elle contient et qui impliquent notamment de :

- Rechercher des candidatures féminines pour chaque recrutement,
- Féminiser les équipes à tendance plus masculine,
- Fixer une ambition de féminisation adaptée au métier concerné.

2. Indicateurs, objectifs et plans d'actions définis

Afin d'assurer le suivi de la continuité de l'intégration des femmes dans l'entreprise, l'indicateur faisant le ratio entre la part de candidatures femmes / hommes reçues et la part de recrutement féminin et masculin réalisée, par statut (APR, ETAM, ingénieurs et cadres) continue d'être suivi avec une présentation sur les 3 dernières années.

Dans la même logique, l'indicateur présentant la part des femmes, par statut, dans les effectifs continue d'être présenté de telle manière qu'il permette de comparer l'évolution depuis 2001.

FD
FN
FS MN

Cette dynamique devant concerner l'ensemble des métiers qui composent l'entreprise, quel que soit le poste, le statut ou encore le niveau de responsabilités exercées, il est convenu de fixer un objectif de 30% de recrutement de femmes en effectuant une distinction entre les cols bleus et les cols blancs.

INDICATEURS	<ul style="list-style-type: none"> - Part des femmes, par statut, dans les effectifs depuis 2001 - Rapport femmes/ hommes entre le nombre de candidatures reçues et le nombre de recrutements hommes/ femmes réalisés durant les 3 dernières années
OBJECTIFS	Atteindre la cible de 30% de femmes recrutées tous métiers confondus avec une distinction entre les cols bleus et les cols blancs
PLANS D' ACTIONS	<ul style="list-style-type: none"> - Sensibilisation régulière à destination des équipes recrutement sur la diversité et la non-discrimination - Développement des partenariats avec des associations - Participation à des évènements spécifiques (écoles, job dating, etc.)

ARTICLE 3 – ACCOMPAGNEMENTS PREVUS CONCERNANT L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE

Les actions menées avant même la prise de fonction afin d'assurer l'égalité et la mixité dans l'entreprise ne suffisent pas à construire une politique efficiente en la matière, les parties sont convaincues qu'il faut avoir une approche globale, « de bout en bout ».

Aussi, souhaitent-elles d'une part, maintenir les mesures déjà existantes dans les précédents accords en ce domaine et d'autre part, créer un certain nombre de leviers qui permettent d'agir, directement et indirectement, sur le sujet.

Il est certain que le choix fait par certains Salariés de ne pas évoluer dans l'entreprise peut tenir à des contraintes personnelles. Les partenaires sociaux ont donc défini de concert des mesures permettant de contourner ces contraintes ou du moins, de diminuer leurs impacts sur la vie professionnelle des Salariés et ce, quelle que soit la situation dans laquelle ils se trouvent.

FD
FR
FB MN

1. Evolution de carrière

De longue date, Renault inscrit dans sa politique stratégique une volonté de management des compétences, laquelle a nécessairement pour corollaire le développement des Salariés et de leur employabilité.

L'évolution professionnelle des Salariés de Renault s.a.s., l'accès à des postes de management et/ou de responsabilités et plus largement chaque forme de promotion, doivent exclure toute considération tenant au genre de l'intéressé ou encore, à quelconque autre sujet tiré de sa vie personnelle.

L'entreprise s'attache à promouvoir systématiquement la réussite professionnelle de tous les Salariés, quels que soient leur genre, leur origine, leur situation personnelle, etc.

Dans cette logique, elle continue également à veiller à la mixité des instances collectives de décision, et notamment, des Comités de carrière.

Conscient que les Salariés de l'entreprise peuvent rencontrer -ou craindre de rencontrer- un plafond de verre au cours de leur carrière, Renault s.a.s. s'engage à prendre les mêmes critères de détection des potentiels pour tous les Salariés ; les seuls niveaux d'appréciation étant la compétence, la qualification professionnelle et la performance.

Afin d'assurer la même égalité des chances en termes d'évolution de carrière pour ceux qui le souhaitent, il est acquis que l'entreprise accompagne de manière identique tout Salarié.

Par ailleurs, aucune absence liée à un contexte familial ou personnel particulier (maternité, solidarité familiale, etc.) ne peut induire une inégalité de traitement quant à l'accès à l'évolution professionnelle.

Considérant que la présence des femmes aux postes de direction peut entraîner des changements culturels durables, les partenaires sociaux ont souhaité faire évoluer les indicateurs fixés jusqu'alors afin d'avoir un suivi de leur évolution dans la population cadres.

2. Formation

L'accès à la formation est un élément indispensable pour assurer une égalité des chances dans le développement de la carrière de chaque collaborateur, quelles que soient sa situation personnelle ou ses différences.

L'entreprise entend, à cet égard, veiller au maintien de l'accès à la formation pour tous, en prenant en compte les contraintes familiales et les absences liées, notamment, à la parentalité et au soutien de proches.

FD
FN
FB MN

Prise en compte des contraintes familiales

Les actions de formation doivent tenir compte, dans la mesure du possible, des contraintes liées à la situation des Salariés, et particulièrement celle des Salariés ayant des contraintes familiales et/ou exerçant leur activité à temps partiel, surtout lorsque ces contraintes sont renforcées par un éloignement entre leur domicile et leur lieu habituel de travail.

Une attention particulière doit aussi être portée aux Salariés en situation de famille monoparentale.

Renault réaffirme sa volonté de privilégier, chaque fois que cela sera possible, les formations e-learning ou les formations mixtes.

L'entreprise poursuivra également l'adaptation, dans la mesure de ses possibilités, des plannings de sessions de formation aux contraintes de disponibilité (notamment Salariés à temps partiel) et d'éloignement des Salariés.

La Direction veille à prendre à ce titre les dispositions nécessaires pour informer au plus tôt les Salariés qui doivent suivre une formation, en dehors de leur lieu habituel de travail, des périodes et lieux dans lesquels elle sera dispensée. Les convocations sont ainsi adressées en respectant un délai de prévenance de 3 semaines minimum.

Pour les familles monoparentales, Renault s'engage par ailleurs à prendre en charge les frais de garde d'enfants de moins de 14 ans de manière individuelle, si les contraintes particulières du Salarié s'avèrent être un frein à l'accès à la formation.

Tel est le cas lorsque la formation, demandée par la hiérarchie, se déroule en partie en dehors des horaires habituels de travail ou, si elle nécessite un déplacement avec hébergement en dehors du domicile du collaborateur.

Cette prise en charge, conditionnée par la production des justificatifs listés par la circulaire ACOSS n°2007-028 du 7 février 2007, sera limitée à 70 € par jour et par Salarié.

Dans les conditions des dispositions des articles L. 7233-7 et D. 7233-8 du code du travail tels qu'applicables à la signature du présent accord, lesdites aides financières seront exonérées de charges sociales. En tout état de cause, l'intégralité des aides dont bénéficie le Salarié ne pourra dépasser, quelle que soit leur forme, le plafond de la limite d'exonération fixé par l'article D. 7233-8 du code du travail.

Accès prioritaire à la formation pendant et au retour de congés de longue durée

Chaque Salarié de retour d'une absence de longue durée a un accès prioritaire à la formation.

Un entretien peut ainsi être organisé à la demande du Salarié à son retour dans l'entreprise afin d'évoquer son orientation professionnelle et déterminer ses besoins formatifs et de lui proposer, le cas échéant, un bilan de compétences.

Il est proposé, par priorité, aux absences de courte durée (congé maternité ou d'adoption) des actions d'adaptation au poste, réalisées pendant le temps de travail.

FD
FH
RB
MR

Les absences de longue durée nécessitent une réflexion commune sur un parcours de formation permettant tout à la fois le retour sur le poste dans de bonnes conditions et le cas échéant, une préparation à un nouveau poste.

Il est convenu que le droit à la formation puisse également être exercé pendant le congé de longue durée de l'intéressé.

Ainsi, afin d'anticiper son retour, le Salarié pourra demander la réalisation d'une ou plusieurs actions de formation. Ces formations, soumises à validation préalable de la hiérarchie, devront s'inscrire dans le cadre de l'offre de formation de Renault.

Elles devront par ailleurs être nécessaires à la reprise du poste précédemment occupé ou d'un poste équivalent, ou encore permettre au Salarié de prendre dans les meilleures conditions un nouveau poste, dans le cas notamment d'une mobilité.

Si les conditions susmentionnées sont réunies, Renault s'engage à accepter la suspension du congé de longue durée (ici visés le congé sabbatique ou sans solde), afin que l'intéressé puisse mobiliser ses droits à formation, capitalisés dans son Compte Personnel de Formation.

Concernant les demandes qui pourraient être faites alors que le Salarié se trouve en congé parental d'éducation, congés dits de solidarité visés au point 2 de l'article 6 infra, ou en congé d'allaitement, engagement est pris de reprendre la rémunération des Salariés, pendant la période de formation considérée, dès lors que les conditions suivantes sont satisfaites :

- Formation en lien avec l'activité dans une logique de maintien ou de développement des compétences ;
- Validation de la formation souhaitée par la hiérarchie et/ou la fonction RH.

Pour ce faire, un entretien peut avoir lieu entre le Salarié et son supérieur hiérarchique avant la suspension du contrat de travail afin de définir les modalités d'information du Salarié sur les formations qui pourraient être créées en son absence et qui pourraient être utiles à sa reprise d'activité.

Quelles qu'en soient leurs modalités ou le congé concerné, ces possibilités de formation étant du seul choix du Salarié, elles n'ont pas de conséquence sur son retour en activité et la poursuite de son parcours professionnel.

3. Droit à l'information

Les Salariés bénéficiant d'un congé de maternité/adoption, d'un congé parental d'éducation, d'un des congés dits de solidarité visés au point 2 de l'article 6 infra ou encore, d'un congé d'allaitement, doivent pouvoir s'ils le souhaitent, continuer à être informés de ce qui se passe dans l'entreprise.

Ils bénéficient du droit d'emporter avec eux leur ordinateur professionnel afin de pouvoir rester connectés à la vie de l'entreprise sans que cela n'oblige à une quelconque prestation de travail.

FR
FB
MV

Les Salariés étant totalement libres de rester informés ou non, ce choix n'a aucune conséquence sur leur retour en activité et la poursuite de leur parcours professionnel.

4. Mentorat et tutorat

Le mentorat et le tutorat désignent une relation interpersonnelle de soutien, d'échanges et d'apprentissage, dans laquelle une personne d'expérience, le mentor ou tuteur, transmet ses connaissances et son expertise afin de favoriser le développement professionnel d'une personne moins expérimentée.

L'objectif est de l'aider à développer son potentiel afin qu'elle puisse à son tour exercer les responsabilités auxquelles elle est appelée.

Lors de la signature de l'accord relatif à l'égalité professionnelle et à la mixité dans l'entreprise du 16 mai 2012, une phase pilote visant à expérimenter le mentorat a été mise en œuvre. Celle-ci avait pour objectif de soutenir le développement professionnel de tous les Salariés, dont les femmes, dans les différentes phases de leur carrière en les aidant à clarifier leurs objectifs professionnels et en les accompagnant dans leurs choix afin, à terme, qu'elles accèdent à des postes à responsabilités. Face aux succès de cette expérience, il a été décidé, en 2018, de faire perdurer le dispositif mis en œuvre.

Le mentor, qui peut aussi bien être un homme qu'une femme, prend dans ce cadre l'engagement d'écouter, de conseiller, mais aussi de partager avec transparence son expérience et d'encourager la prise de décision.

Basée sur la confiance, l'ouverture d'esprit, mais aussi la confidentialité, cette initiative doit permettre aux femmes de l'entreprise non seulement de réaliser leur potentiel mais aussi de les encourager à l'utiliser.

Le mentorat vient ainsi compléter les dispositifs de tutorat déjà mis en œuvre dans le cadre notamment de l'accord Contrat d'Activité pour une Performance durable de Renault en France (CAP 2020).

Ces dispositifs, centrés sur la transmission des savoirs et des savoir-faire entre les Salariés de différentes générations, permettent de favoriser tout à la fois l'intégration et la transmission de connaissances.

FK
FB
FD
MN

5. Indicateurs, objectifs et plans d'actions définis

INDICATEURS	<ul style="list-style-type: none">- Suivi genré de la durée entre 2 promotions sur les 3 dernières années- Suivi genré, sur les 3 dernières années, des personnes occupant des postes de management avec une distinction entre les managers et les managers de managers- Répartition femmes/hommes dans les différents grading (L1, L2 et L3), en %
OBJECTIFS	25% de femmes dans les postes clés
PLANS D' ACTIONS	<ul style="list-style-type: none">- Veiller à la mixité des instances collectives de décision et notamment, les comités de carrière- Sensibilisation du management aux enjeux de la mixité et l'égalité professionnelle

ARTICLE 4 – DISPOSITIONS PRISES EN MATIERE DE REMUNERATION

Dans le cadre de la présente partie, Renault s.a.s. réaffirme son engagement visant à assurer à toute étape de la vie professionnelle de chaque Salarié, une rémunération exclusivement basée sur les performances de chacun.

1. Salaire d'embauche et évolution salariale individuelle

A l'embauche

Le salaire d'embauche tient compte de la qualification, de l'expérience, des compétences et du niveau de contribution ou de responsabilités de la personne embauchée.

Renault garantit à cet effet l'égalité des salaires à l'embauche entre les femmes et les hommes à qualification, expérience, compétences et niveau de contribution ou de responsabilités équivalents.

Cet engagement d'égalité stricte va au-delà de la seule comparaison femmes/hommes et concerne toute personne recrutée au sein de l'entreprise.

FA
Fr
FB
mm

Après l'embauche

Les décisions d'augmentation individuelle des salaires sont prises ensuite dans le cadre du plan d'augmentation salariale défini chaque année.

Tous les acteurs de l'entreprise sont les garants du respect de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, notamment.

2. Evolution de la rémunération des Salariés pendant et/ou au retour de leur congé maternité ou adoption

Afin de contribuer à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, les dispositions sont prises afin que les Salariés dont le contrat de travail est, ou a été, suspendu au titre d'un congé maternité ou d'adoption bénéficient des mêmes mesures d'évolution de la rémunération que les autres Salariés de l'entreprise.

Par conséquent, les évolutions de rémunération applicables aux Salariés de l'entreprise ne peuvent donc être réduites, différées ou supprimées en raison de la prise par une, ou un, Salarié de l'un de ces congés.

Mesures collectives

Ainsi, lorsqu'un Salarié en congé maternité ou adoption, est compris dans le champ d'application d'une mesure collective d'augmentation des rémunérations, cette mesure s'applique à son bénéfice à la même échéance et dans les mêmes conditions qu'aux autres Salariés visés par le dispositif et ce, sans attendre sa reprise d'activité afin qu'il n'y ait pas de différentiel temporel dans la mise en œuvre de cette mesure.

Mesures individuelles

Par ailleurs, le Salarié ayant été en congé maternité ou adoption pendant la période de référence du plan annuel d'augmentation salariale individuelle considéré, bénéficie d'une garantie d'évolution de salaire en ligne avec son évolution passée et le budget des augmentations individuelles du plan de l'année en cours.

En conséquence, dans le cadre d'un budget spécifique, l'augmentation individuelle retenue pour le Salarié concerné sera le plus favorable des deux montants suivants :

- Soit la moyenne des augmentations individuelles qu'il a perçues au titre des trois derniers plans annuels d'augmentation salariale individuelle, pondérée du budget du plan d'augmentation salariale individuelle de l'année en cours et dans la limite du plot maximal de l'année concernée ;
- Soit le budget du plan d'augmentation salariale individuelle de l'année en cours pour sa catégorie.

Chaque manager a l'opportunité, s'il le souhaite, de compléter ce montant sur son propre budget.

A l'instar de ce qui est prévu pour les mesures collectives, le Salarié perçoit son augmentation en même temps que tous les autres Salariés de l'entreprise.

FR

FB

Mn

FD

3. Indicateurs, objectifs et plans d'actions définis

Les partenaires sociaux ont souhaité s'emparer de l'Index égalité professionnelle instauré par le Gouvernement au début d'année 2019, afin qu'il devienne un des piliers de la politique d'égalité salariale de l'entreprise.

Partant de cette volonté, ils ont considéré qu'il était opportun d'en pousser la logique et compte tenu de la politique ambitieuse menée depuis plusieurs années, renforcer les objectifs fixés.

Bien que l'Index ne puisse être calculé qu'au niveau entreprise, les parties ont convenu qu'il serait intéressant d'utiliser certains de ces éléments de calcul pour assurer une analyse au niveau établissement.

Aussi, il est convenu de prendre en lieu et place des indicateurs jusqu'alors en vigueur les suivants.

INDICATEURS	<ul style="list-style-type: none">- Au niveau de l'entreprise, ce sont les indicateurs de l'Index précité qui sont dorénavant présentés- Au niveau établissement, des indicateurs équivalent à ceux des 3 premiers indicateurs de l'Index seront présentés
OBJECTIFS	100% des personnes concernées doivent avoir bénéficié du dispositif de budget spécifique prévu pour les congés de maternité et adoption conformément au point 2 ci-dessus
PLANS D' ACTIONS	L'Observatoire central sera réuni en session extraordinaire pour analyse et définition si nécessaire de plan d'actions, dès lors que l'Index entreprise est à moins de : <ul style="list-style-type: none">- 31 points concernant l'indicateur n° 1- 10 points concernant l'indicateur n° 2- 10 points concernant l'indicateur n° 3

FD
FM
FB
MV

ARTICLE 5 – MESURES CONCERNANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Renault veille avec attention à ce que l'environnement et les conditions de travail soient adaptés à tous Salariés de l'entreprise, à chaque instant de leurs vies professionnelles.

1. Environnement de travail

Les tenues de travail doivent tenir compte des différences morphologiques existant entre les femmes et les hommes.

Les locaux de travail, y compris les vestiaires, sont au besoin adaptés, afin que leur conception et/ou leurs équipements permettent d'accueillir des Salariés des deux sexes.

L'étude de l'ergonomie des postes vise principalement à réduire, voire à supprimer, les contraintes – notamment physiques – qu'ils comportent. L'adaptation des postes figure ainsi parmi les neuf principes généraux de prévention des risques professionnels. Cette étude, sans cesse renouvelée et améliorée, a pour finalité que les postes, pour leur grande majorité, puissent être tenus indifféremment par un homme ou par une femme.

S'agissant plus particulièrement des femmes enceintes, il est rappelé que celles-ci bénéficient, sur prescription médicale ou sur demande, mais toujours en lien avec le médecin du travail, d'un aménagement de poste, voire d'un changement temporaire de poste, rendu nécessaire du fait de leur grossesse.

Des places de parking réservées aux femmes enceintes, dont la grossesse est déclarée, sont mises en place sur chaque site de l'entreprise à proximité des lieux d'entrée et de sortie.

2. Règles de bonne conduite

Le déploiement et le respect de règles de bonne conduite favorisent par ailleurs une meilleure intégration des femmes dans les milieux traditionnellement masculins, et des hommes, dans les secteurs essentiellement féminins.

Aussi, Renault tient à réaffirmer la prohibition dans le milieu professionnel de tout acte à caractère sexiste, de harcèlement sexuel ou moral, de dénigrement de toutes différences quelle qu'en soit l'origine. Tout agissement de la sorte doit donner lieu à l'ouverture d'une procédure disciplinaire.

FD
FN
EB
MN

3. Accompagnement à la reprise d'activité suite à un congé maternité ou adoption

La reprise de l'activité après un congé de maternité ou adoption est un moment important dans la vie des Salariés puisqu'ils doivent à la fois laisser leur enfant toute la journée alors qu'ils avaient pendant des mois eu l'habitude de s'en occuper et revoir totalement leur organisation journalière afin de faire coïncider vie professionnelle et nouvelle vie personnelle.

Parce que la reprise d'activité est un moment charnière qui peut avoir à court ou moyen terme des conséquences sur le bien-être au travail du Salarié et ainsi, sur sa performance, les parties au présent accord ont souhaité l'accompagner.

Ce faisant, lors de son retour d'un congé de maternité ou d'adoption, un Salarié peut, s'il le souhaite, demander :

- A avoir, de droit, recours à un temps partiel, de 70% minimum, pendant le 1^{er} mois de sa reprise d'activité. Dans ce cadre, Renault s'engage à maintenir les cotisations retraite à 100%.
- A bénéficier, de droit, de télétravail au-delà de la limite fixée par l'accord collectif en vigueur (2 jours/semaine) et sans avoir à s'inscrire dans le dispositif dérogatoire prévu normalement dans ce cas de figure qui induit notamment la signature d'un avenant. Cette possibilité est ouverte pour une durée d'un mois et dès que le Salarié fait le choix de ne pas recourir au temps partiel prévu ci-dessus. Pour ce faire, il faudra également que le Salarié satisfasse aux conditions d'éligibilité prévues par l'accord relatif aux nouveaux modes de travail du 7 février 2019.
L'idée de cette mesure est de lever les contraintes administratives prévues dans le dispositif dérogatoire de télétravail à plus de 2 jours par semaine afin de faciliter pour les Salariés concernés le bénéfice d'une telle mesure.

Dans l'hypothèse où il ne serait pas possible ou souhaité de recourir à l'une ou l'autre des mesures évoquées ci-dessus, le Salarié pourra voir avec son manager si un aménagement horaire, sur une durée d'un mois, est envisageable.

4. Entretien annuel et entretiens spécifiques

L'entretien est un moment d'échange entre le manager et la personne qui permet d'évoquer l'activité professionnelle : fixation et réalisation des objectifs, moyens et circonstances permettant de les atteindre, régulation de la charge de travail et incidences des responsabilités familiales.

Lors de l'entretien annuel, le responsable hiérarchique et le Salarié examinent ensemble les perspectives d'évolution professionnelle et les mesures de formation nécessaires, en prenant en compte les demandes individuelles du collaborateur et les besoins de la hiérarchie et plus largement du service ou de la direction auquel il appartient.

PD
FR
FB
MN

En complément des mesures de formation d'ores et déjà prévues au point 2 de l'article 3, un entretien avec le manager sera par ailleurs systématiquement organisé au retour de la personne et permettra notamment d'évoquer :

- Les éventuels aménagements de poste ;
- Le souhait de reprendre son activité à temps partiel (choisi, parental, etc.) ;
- Les orientations professionnelles envisagées ;
- Les souhaits et modalités d'une éventuelle mobilité professionnelle ;
- Les besoins de formations identifiés par le Salarié et/ou son manager.

ARTICLE 6 – ENGAGEMENTS PRIS EN MATIERE DE CONCILIATION VIE PERSONNELLE ET VIE PROFESSIONNELLE

L'amélioration de la conciliation vie personnelle et vie professionnelle est un élément clé du bien-être des Salariés au quotidien.

Les parties signataires conviennent que la prise en compte des contraintes liées à la parentalité ne se limite pas à la seule période au cours de laquelle le Salarié sera en période de suspension de contrat pour cause de congé (maternité, adoption, parental).

En outre, la structure familiale en constante évolution depuis ces dernières années modifie nécessairement les besoins des Salariés en ce domaine tout comme le développement de l'aide que beaucoup de Salariés apportent quotidiennement, ou régulièrement, à des proches qui en ont besoin.

Les parties s'accordent sur le fait que les problématiques de la sphère privée qui peuvent avoir, sans prise en compte de l'entreprise, des impacts au travail vont bien au-delà du strict cadre de la vie familiale puisque tout Salarié aspire à un meilleur équilibre entre son temps professionnel et son temps personnel.

Par ailleurs, il est convenu de faire perdurer l'ensemble des dispositions déjà prévues par les accords collectifs antérieurs en matière d'égalité professionnelle. Les parties signataires conscientes que ce sujet intrinsèquement lié aux évolutions de la société et du style de vie des Salariés, ont également souhaité les faire évoluer afin de les moderniser ou, les améliorer.

Elles ont d'autre part convenu d'en créer de nouvelles.

1. Planification et organisation des réunions

Il appartient aux managers de contribuer, autant qu'il leur est possible, à l'équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle des collaborateurs présents dans leurs équipes.

FD

AB

FD

Mm

Dans ce contexte, la ligne hiérarchique s'engage :

- A planifier dans les meilleurs délais les réunions de travail, afin de permettre aux collaborateurs de s'organiser en conséquence ;
- A fixer des horaires de réunions permettant de concilier les impératifs personnels de leurs collaborateurs et les besoins du service et de la direction auxquels ils appartiennent ;
- En cas de recours au dispositif des horaires variables, à organiser les réunions sur la plage fixe commune à tous les Salariés et à défaut, sans excéder la limite des horaires variables affichés.

Il est par ailleurs demandé d'éviter que des réunions de travail soient organisées pendant le déjeuner. Cette pause est en effet nécessaire pour faire une coupure au sein de la journée de travail.

Dans le but de réduire la fatigue liée aux déplacements récurrents, pouvant empiéter sur le temps personnel et constituer également un facteur de risque, Renault recommande l'utilisation des outils issus des technologies de l'information et de la communication (TIC), chaque fois que cela est possible, tout en sachant que chacun se doit d'utiliser les moyens de communication mis à sa disposition en assurant le respect de la vie personnelle des collaborateurs.

De façon à limiter l'usage de la messagerie professionnelle et du téléphone le soir et le week-end, sauf cas exceptionnels :

- Il est rappelé à tous de limiter l'envoi de mails ou d'appels téléphonique dans cette période ;
- Il est rappelé que les Salariés n'ont pas l'obligation de répondre sur cette période aux mails qui leur sont adressés ;
- Il est préconisé d'utiliser les fonctions d'envoi différé des mails les soirs et week-end.

Par ailleurs, afin de permettre l'équilibre nécessaire entre vie professionnelle, engagement syndical et vie personnelle, les parties au présent accord conviennent que les réunions de négociation et celles des institutions représentatives du personnel des établissements (CSE, notamment) ne pourront pas avoir lieu le mercredi, sauf urgence.

2. Télétravail et aménagements spécifiques

Un accord relatif aux nouveaux modes de travail a été signé le 7 février 2019, développant la capacité des Salariés à télétravailler. Les dispositifs de travail à distance qui y sont prévus visent très clairement à permettre aux Salariés plus de souplesse dans leur organisation de travail et ainsi, avoir de meilleures conditions de travail leur permettant de mieux concilier leur vie personnelle et celle professionnelle.

FD
FB
MV

En lien avec la souplesse souhaitée par le nouveau système mis en place en février 2019 et afin de prendre en compte les nouvelles réalités familiales, les parties décident qu'il est permis pour des Salariés en situation de garde alternée ou encore de « proche-aidants », d'utiliser le nouveau dispositif afin de positionner une semaine donnée (ex : 1 semaine sur 2 ou sur 3) des jours ou demi-journées de télétravail fixe.

En effet, le système de télétravail fixe aujourd'hui induit une répétition des jours à l'identique toutes les semaines. Or, les Salariés dans les situations évoquées ci-dessus n'ont pas nécessairement besoin d'y recourir toutes les semaines mais ont besoin de sécuriser les jours où ils doivent télétravailler.

Les Salariés qui le souhaitent peuvent donc convenir d'une organisation avec leur manager, dès que ce dernier est d'accord et que le Salarié respecte la limite de jours de télétravail prévue par l'accord de 2019 précité.

Les dispositions du présent point restent subordonnées aux conditions d'éligibilité de l'accord relatif aux nouveaux modes de travail.

3. Les déplacements

Les déplacements professionnels ont lieu dès lors qu'aucune autre modalité n'est possible, notamment via l'utilisation de moyens collaboratifs (visioconférence, e-conférence, etc.) qui permettent d'éviter le déplacement physique des Salariés.

Renault s'engage à ce que les déplacements professionnels, lorsqu'ils sont nécessaires, soient planifiés au plus tôt afin de permettre aux collaborateurs de s'organiser dans les meilleures conditions.

Lorsqu'un Salarié utilise un véhicule, différents éléments doivent être pris en compte et notamment :

- Les temps de pause, particulièrement en l'absence de covoiturage ;
- L'amplitude de la journée de travail ;
- Les contraintes prévisibles du déplacement.

Bien que les déplacements, en dehors des horaires de travail, ne constituent pas légalement du temps de travail effectif, ce temps de roulage allonge nécessairement l'amplitude de la journée du Salarié.

Il est donc souhaitable, de façon préventive, de prendre en compte le temps de roulage afin de déterminer si le collaborateur peut, dans des conditions satisfaisantes, travailler de manière effective à l'issue de son trajet et ce, quel que soit le mode de transport emprunté.

Lorsqu'un Salarié, quel que soit son statut, se déplace très tôt le matin et/ou passe la journée sur un site, le départ la veille ou le repos sur place doit être préféré au retour tardif. Les frais engagés dans ce cadre lui sont alors remboursés au titre des frais professionnels.

FM

RB

MM

FD

Toujours soucieux de faire en sorte de diminuer, autant que de possible, les effets des contraintes de la vie personnelle sur celle professionnelle, les parties décident que les mesures prévues en matière de frais de garde du point 2 de l'article 3 s'appliquent, dans des conditions identiques, aux Salariés en situation de famille monoparentale, pouvant être appelés à faire des missions de moins de 15 jours.

Ainsi, dans le cas où un Salarié, en situation de famille monoparentale, serait amené à se déplacer pour une mission de moins de 15 jours nécessitant un hébergement à l'extérieur, Renault s'engage à prendre en charge les frais de garde d'enfants de moins de 14 ans, de manière individuelle, dans la limite de 70€ par jour et par Salarié et sur présentation des justificatifs de la contrainte et des frais engagés.

4. Evènements personnels et familiaux

Renault s'est toujours engagé à soutenir autant que de possible les actions menées notamment en matière de parentalité, engagement qui s'est notamment concrétisé par la charte de la parentalité le 15 février 2010.

Si créer un environnement favorable aux parents en leur permettant de concilier, dans les meilleures conditions, temps familial et temps de travail est indispensable, les parties au présent accord ont également souhaiter prendre en compte tout type d'évènements personnels qui peut déstabiliser ce nécessaire équilibre.

Dans ce cadre, il est convenu du maintien ou de la création des mesures suivantes :

- Permettre la prise de périodes de congés commune entre les parents et leurs enfants, notamment pour les familles recomposées : l'entreprise incite les managers à ouvrir la discussion avec leurs collaborateurs concernés afin de trouver un terrain d'entente favorisant les deux parties conformément à l'article 3.1 de l'accord d'entreprise du 7 juin 2002 relatif aux congés.
Dans la même logique, une attention particulière sera portée aux Salariés en situation de famille monoparentale avec enfant(s) à charge ; le cas échéant des aménagements pourront être envisagés dans le cadre des périodes de fermeture des établissements.
- Le management s'engage à être particulièrement attentif aux demandes de Salariés élevant seul un (ou plusieurs) enfant(s) mineur(s) en faveur d'un passage à temps partiel choisi ou, d'un retour à temps plein.
- Si par principe, une absence doit se justifier au moment de sa demande, les parties s'accordent sur le fait que lorsqu'un Salarié est confronté à une urgence liée à sa vie familiale, il est autorisé à justifier de son absence a posteriori dès lors qu'il a veillé à ce que sa hiérarchie soit informée de son départ.

FD
FV
FB
MN

- L'article 24 de l'accord couverture sociale est remplacé comme suit :
 - « Pour leur permettre de soigner leur enfant malade, le père ou la mère de famille peut bénéficier dans la mesure où le conjoint travaille et n'a pas la possibilité de se libérer, de 4 journées d'autorisations d'absence, qui peuvent être prises en demi-journée, par année civile indemnisées à 100% dès lors qu'il est satisfait aux conditions suivantes :
 - o Justifier que l'enfant est âgé de moins de 14 ans ;
 - o Produire un certificat médical attestant que l'état de santé de l'enfant nécessitait une présence constante.

Dans le cas où le père ou la mère sont tous les deux Salariés de l'entreprise, ces dispositions ne peuvent être cumulées mais s'appliquent indifféremment à l'un ou l'autre dans la limite indiquée ci-dessus.

Par ailleurs, il est accordé 3 jours indemnisés à 75% en cas de pathologie grave de l'enfant de moins de 14 ans, attestée par certificat médical. Ce droit peut, le cas échéant, être complété par les dispositifs prévus aux point 2 et 3 du présent article.

L'entreprise s'engage également à prendre en compte les nouvelles réalités sociétales, et notamment la situation des familles monoparentales ayant à charge un (ou plusieurs) enfant(s) de moins de 14 ans. Ainsi, lorsqu'un Salarié n'a plus ni jours de congés (y compris les jours de congé d'ancienneté), ni jours disponibles dans son Capital Temps Individuel, 2 jours d'absence autorisée non payée, qui s'ajoutent aux jours mentionnés à l'alinéa précédent, lui seront accordés sur demande pour lui permettre de faire face à ses obligations familiales. »

- Les Salariés en transition bénéficient de 2 jours d'absence autorisée payée afin de pouvoir procéder aux démarches administratives qui leur sont nécessaires. Ces jours pourront au besoin être pris en demi-journée. Par souci de discrétion, les Salariés concernés peuvent s'adresser au service de santé au travail ou à l'assistante sociale.
- La procréation médicalement assistée pouvant être source de contraintes, notamment organisationnelles, les Salariés qui s'inscrivent dans ce processus doivent pouvoir bénéficier de facilités d'organisation au cours des traitements et/ou périodes d'hospitalisation qui conditionnent la réussite du traitement médical.

La salariée, engagée dans ce parcours, bénéficie également, sous réserve de la production de justificatifs, d'une autorisation d'absence de droit rémunérée pour tous les actes nécessaires prévus à l'article L. 2141-1 et suivants du code de la santé publique.

Le Salarié, conjoint, partenaire de PACS, ou encore la personne vivant maritalement avec la personne qui bénéficie de la procréation médicalement assistée, a droit avec justification, à 3 autorisations d'absence qui seront rémunérées.

Par souci de discrétion, les Salariés concernés peuvent s'adresser au service de santé au travail ou à l'assistante sociale.

FR

FB

MM

FD

- Conformément à la législation applicable à la signature du présent accord, 7 examens médicaux prénataux et un examen postnatal existent au bénéfice de la femme enceinte et qui peuvent, pour certains, nécessiter la présence de son conjoint, partenaire de PACS ou personne vivant maritalement avec elle. Afin de permettre au futur parent d'être à ses côtés lors de ces examens médicaux, il lui sera accordé 3 autorisations d'absence rémunérées pour assister au suivi médical de la grossesse. Par souci de discrétion, les Salariés concernés peuvent s'adresser au service de santé au travail ou à l'assistante sociale.
- La prime maternité, créée par l'article 19 de l'accord couverture sociale du 5 juillet 1991 et d'un montant de 1 500€, a été étendue en 2004 aux personnes adoptant un enfant. Le présent accord permet aux bénéficiaires de ladite prime de la transformer, en tout ou partie, en abondement de leur Compte Personnel de Formation (CPF).
- La naissance ou l'adoption au sein d'un foyer d'un enfant est un évènement important lors duquel les membres de la famille doivent être présents. Dans cette logique, l'entreprise a toujours encouragé à la prise tant du congé naissance que de celui de paternité et d'accueil de l'enfant. Pour soutenir cette volonté, il a été décidé en 2004 de maintenir, pendant le congé de paternité de 11 jours (ou 18 en cas de naissances multiples), à 100% la rémunération nette, déduction faite des indemnités journalières de sécurité sociale. Le présent accord, comme le précédent, s'engage à maintenir cette mesure.
- L'article 21 de l'accord de couverture sociale du 5 juillet 1991 est désormais rédigé comme suit afin de prendre en compte la situation des naissances prématurées :

« La mère de famille en congé d'allaitement bénéficie d'une indemnité égale à 60% de sa rémunération. Cette indemnité limitée à 60% du plafond de la Sécurité Sociale et accordée dès la fin du congé maternité, est payée au maximum jusqu'à la fin de la 26^{ème} semaine qui suit la date de l'accouchement.

En cas de naissance prématurée, la date prise en compte sera celle de la date prévisionnelle d'accouchement fournie à la salariée pendant sa grossesse.

Les femmes, retour de couches et n'allaitant pas effectivement leur enfant, pourront bénéficier, deux fois par jour, d'une demi-heure de pause payée jusqu'au terme de la 18^{ème} semaine suivant l'accouchement ».
- L'ancienneté des Salariés bénéficiaires d'un congé parental d'éducation continuera à être acquise pendant cette période. Afin de compléter leur rémunération, les Salariés en congé parental d'éducation pourront décider de monétiser leur compte transitoire (CT) ou compteur temps individuel (CTI), dans le cadre des règles prévues en matière de monétisation des compteurs dès lors qu'un accord en prévoit le principe. Cette mesure entre en vigueur en janvier 2020.

FD
 FN
 FB
 MN

- L'article 17 de l'accord couverture sociale du 5 juillet 1991 est remplacé comme suit :

« En vue de leur mariage ou de leur PACS, les membres du personnel ayant 6 mois d'ancienneté « avantages Régie » pourront bénéficier d'un prêt pouvant aller jusqu'à 1 500€ maximum.

Si les deux conjoints sont tous deux Salariés de Renault, chacun d'eux pourra bénéficier d'un prêt mariage/PACS.

Mais il ne pourra être accordé qu'un seul prêt mariage/PACS au cours de la carrière d'un même Salarié Renault et quelle que soit la nature de l'évènement pour lequel le prêt a été consenti (mariage/PACS).

Le versement du prêt au mariage/PACS sera effectué, 3 mois avant l'évènement, sur présentation de justificatif permettant de justifier du mariage/PACS à venir.

Le prêt est consenti sans intérêt, il est remboursable en 20 mensualités retenues sur le bulletin de paie. La première mensualité n'est toutefois retenue que sur la paie du troisième mois suivant l'attribution du prêt.

En cas de résiliation du contrat de travail du bénéficiaire du prêt pour quelque motif que ce soit, les mensualités restant dues sont immédiatement remboursée (sauf en cas de décès) ».

5. Soutien familial

La vie familiale dépassant la cellule familiale composée des seuls parents et de leur(s) enfant(s), l'entreprise s'engage à tenir compte de la situation dans laquelle l'un de ses Salariés aurait besoin de se rendre disponible pour assister un proche en difficulté.

Cette assistance, à domicile ou en établissement de soins, est organisée selon deux modalités, non exclusive l'une de l'autre.

Il est décidé de maintenir le « congé de soutien familial » créé par l'accord collectif de 2012.

Cette autorisation d'absence est ouverte sans condition d'ancienneté au Salarié qui souhaiterait prendre une disponibilité pour s'occuper d'un proche souffrant d'une grave pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou nécessitant des soins contraignants.

L'absence du Salarié au titre de ce soutien familial est assimilée à du temps de travail effectif pour l'acquisition des droits à congés payés, pour l'acquisition des jours de réduction du temps de travail (ainsi que pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, hors assimilation pour la détermination du coefficient de présence pour le calcul de l'intéressement et des allocations vacances et fin d'année).

Cette absence est accordée lorsque le Salarié demandeur a épuisé toutes les autres possibilités instituées par la loi (congé de proche aidant, congé de solidarité familiale, congé de présence parentale) ou par les accords et usages ayant cours au sein de Renault (congés payés, congés conventionnels, jours enfant malade, à l'exception des jours de CTI).

FD
FB
mm

Par proche est ici visé : un ascendant ou un descendant au 1^{er} degré (parent, enfant), un collatéral (frère, sœur) ou une personne de confiance au sens de l'article L. 1111-6 du code de la santé publique. La gravité de l'état de santé du proche est quant à elle attestée par le médecin traitant qui précise la nécessité d'une présence soutenue et de soins contraignants.

Si la personne aidée est un enfant, cette autorisation d'absence est d'un an maximum. Dans les autres hypothèses, le Salarié dispose d'une autorisation d'absence ne pouvant excéder 3 mois.

6. Don de jours

Certains Salariés manifestent leur souhait de faire preuve de solidarité et de permettre à un Salarié se trouvant dans une situation personnelle difficile de compenser en tout ou partie la perte de revenus en résultant ou, toute autre situation permettant de marquer auprès du Salarié concerné son soutien dans l'épreuve qu'il traverse.

Il revient à l'assistante sociale avec validation du service RH compétent, ou directement à ce dernier, de donner son accord pour l'ouverture d'un don de jours et de l'initier.

Une période de recueil de dons peut alors être ouverte pendant une période à déterminer sur le site concerné.

Le service RH s'assurera que la communication autour de cette opération de dons de jours, issus du Capital Temps Individuel (CTI) ou du Compte Transitoire (CT), reçoive la diffusion la plus large.

Les Salariés versent, sur la base du volontariat, un don d'un ou plusieurs jours capitalisés dans leur CTI ou CT. Ce don volontaire prend ainsi la forme du renoncement à un ou plusieurs jours de CTI ou CT. La valeur équivalente de ce(s) jour(s) est versée à un fonds dédié.

Le Salarié bénéficiaire peut utiliser les sommes recueillies dans le fonds pour notamment couvrir tout ou partie de l'absence pour assistance d'un proche. Cela peut également permettre de compléter la rémunération du parent devant bénéficier d'un congé de paternité allongé à 30 jours compte tenu de l'hospitalisation immédiate de l'enfant à la naissance.

Dans l'hypothèse où les dons récoltés excèderaient la durée de cette absence, il est convenu que les jours non utilisés puissent être ultérieurement utilisés au bénéfice d'un autre Salarié, quel que soit son établissement d'appartenance.

Si deux dons sont ouverts concomitamment les jours restant dans le fonds seront répartis équitablement.

A épuisement, un appel au don pourra alors être fait au sein de l'établissement du Salarié concerné.

FD
FB
MN

7. Harmonisation des congés pour événements familiaux pour les Salariés mariés et ayant conclu un PACS ou en concubinage notoire

L'ensemble des congés pour événements familiaux tels que la naissance, l'adoption et le décès sont ouverts aux Salariés unis par un PACS dans les mêmes conditions que les Salariés mariés.

Il en est de même pour les Salariés vivant en concubinage notoire, dûment attesté par un certificat délivré en mairie.

Si deux Salariés de Renault sont unis par un PACS, ils bénéficient du droit de prendre leur congé principal (soit dans la limite de 24 jours ouvrables) à la même date. Ce droit est également ouvert aux Salariés de l'entreprise vivant en concubinage notoire.

A la condition d'avoir au moins 3 années d'ancienneté « 1^{er} contrat », le Salarié Renault, dont le partenaire de PACS est envoyé en expatriation par une autre entreprise signataire de la convention CINDEK, peut bénéficier sur demande d'un congé sans solde de 5 ans maximum pour l'accompagner à l'étranger.

Lors de la conclusion de son PACS, le Salarié bénéficiera par ailleurs des mêmes mesures qu'un Salarié qui se marie à savoir, une absence d'une semaine calendaire au moment de l'événement.

La semaine calendaire d'absence pour conclusion de PACS ne sera pas, à nouveau, attribuée en cas de mariage ultérieur du Salarié Renault avec son partenaire de PACS.

8. Indicateurs, objectifs et plans d'actions définis

INDICATEURS	<ul style="list-style-type: none">- Rapport, sur 3 ans, du nombre de congés de naissance et paternité/accueil de l'enfant pris avec une présentation faite métier/métier- Nombre de dons de jours ouverts sur les 3 dernières années
OBJECTIFS	Réduire l'écart entre les prises de congés naissance et ceux de paternité/accueil de l'enfant
PLANS D' ACTIONS	Communication/sensibilisation sur la prise du congé de paternité/accueil de l'enfant

FR

RB

ED

MM

ARTICLE 7 – SENSIBILISATION DES ACTEURS

Même si la politique menée depuis des années a contribué à faire évoluer les mentalités, les parties sont persuadées que la démarche en faveur de l'égalité professionnelle, notamment entre les femmes et les hommes, implique de continuer à sensibiliser l'ensemble des acteurs de l'entreprise.

Par ailleurs, des actions de communication doivent continuer d'être menées afin que chacun ait toujours conscience de l'enjeu que représente cette thématique au sein d'une entreprise en perpétuelle évolution, tout comme celle de la mixité et inclusion.

1. Le management

Parce que la formation est un outil visant tout autant à adapter et développer les compétences, qu'à anticiper une évolution professionnelle, Renault encourage l'accès à la formation continue, tout au long de la carrière professionnelle de ses Salariés.

La formation peut par ailleurs constituer un vecteur pour sensibiliser une population déterminée à un sujet ou une préoccupation de la fonction, du métier, voire de l'entreprise.

L'égalité professionnelle comme la mixité et la diversité sont des sujets parfois difficiles à appréhender.

Conformément aux engagements pris dans le cadre du précédent accord, un « serious game », intitulé « vivre ensemble la diversité », a été créé et intégré au parcours de formation des managers de l'entreprise.

Cette formation transversale à différentes thématiques de la diversité (interculturel, intergénérationnel, mixité femmes-hommes, orientation sexuelle et identité de genre, religion et syndicalisme) invite les Salariés et managers à interagir, sur la base de situation inspirée de cas réels.

Cela permet de leur faire mieux appréhender et de manière concrète des situations auxquelles ils peuvent être confrontés et les faire réagir de manière adéquate.

Par ailleurs, engagement est également pris de finaliser une formation, intitulée « manager inclusif », laquelle vise à permettre aux managers de mieux identifier les stéréotypes et dépasser les préjugés sur la différence, percevoir en situation ses propres préjugés, les observer avec recul, transformer la différence en opportunité.

2. Sensibilisation de la fonction Ressources Humaines

Les acteurs de la fonction Ressources Humaines, en particulier les Responsables Ressources Humaines, sont les interlocuteurs privilégiés des Salariés.

A ce titre, ils doivent être les garants de la bonne application des dispositions légales et conventionnelles applicables en matière d'égalité professionnelle.

FD
PM
ES
MN

3. Actions de communication

Communication interne

Mavie@Renault permet à chacun d'être informé de ces droits en matière d'égalité professionnelle et mixité dans l'entreprise. Par ailleurs, une information détaillée est donnée sur tous les dispositifs permettant d'assurer une meilleure conciliation vie personnelle/professionnelle.

Les mesures créées ou modifiées par le présent accord feront l'objet d'une mise en jour sur l'intranet afin que tous les Salariés puissent en prendre connaissance.

Comme évoqué au préambule du présent accord, l'entreprise a créé depuis plusieurs années une politique interne afin de promouvoir la mixité qui va au-delà du simple prisme de l'égalité femmes/hommes.

Dans cette logique et afin de diffuser le plus largement possible la politique impulsée par l'entreprise, le « serious game », intitulé « vivre ensemble la diversité », évoqué dans le paragraphe ci-dessus concernant les managers, a été mis à disposition de tout Salarié sur la plateforme Learning@alliance en janvier 2019.

Afin de faire perdurer les actions engagées depuis des années sur l'accompagnement au changement des mentalités, une communauté interne a été ouverte aux Salariés sur les réseaux internes de l'entreprise (« MobilizeDiversity ») en octobre 2017 concomitamment à la première réunion du comité diversité et inclusion évoqué au préambule du présent accord. A fin 2018, plus de 5 200 membres y sont connectés et y échangent quotidiennement des idées et des actions sur les thématiques diversité.

Dans le même esprit, « Women@renault » repose sur un réseau social interne, mixte depuis l'origine, international et multicatégoriel où tous Salariés de l'entreprise échangent sur les progrès de la mixité et sur les bonnes pratiques.

Ce réseau compte à ce jour plus de 4 600 membres dans 14 pays dont 24% d'hommes, soit une augmentation de 10 points comparé aux taux de participation de 2014. Dans une entreprise qui compte tenu de son activité reste majoritairement masculine, cette accélération de l'implication des hommes dans la politique de la mixité femmes/hommes est un signe fort de l'avancement du sujet au sein de l'entreprise.

Des actions de communication ponctuelles à l'occasion d'évènements extérieurs à l'entreprise sont également menés. Ainsi par exemple lors de la journée mondiale de lutte contre l'homophobie et la transphobie, un article sur le sujet a été mis à la une de l'intranet (Déclic).

Communication externe

Renault s.a.s. s'engage à continuer de communiquer sur sa politique en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment auprès des universités et écoles que l'entreprise est amenée à rencontrer, et spécialement à l'occasion de salons et autres manifestations organisées au profit des étudiants.

FD
FD
FB
MN

Renault s.a.s. s'engage également à :

- Communiquer auprès des acteurs externes de l'entreprise, tels que les agences d'intérim, sur les engagements pris en la matière ;
- Porter une attention particulière à la sélection de ses partenaires au regard des engagements pris en la matière.

Dans cette volonté de sensibilisation à la politique menée par l'entreprise même au-delà de son seul périmètre, des directives précises ont été transmises en juillet 2018 aux Directions Marketing afin de s'assurer que toutes les communications faite (publicité, social média, évènements, etc.) sont conformes à la politique diversité et inclusion de l'entreprise.

Les domaines de la parentalité et de la recherche d'un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle occupant une place importante dans les réflexions et action de l'entreprise, celle-ci soutient l'Observatoire de la parentalité qui développe et anime un réseau d'acteurs impliqués dans les domaines précités.

En 2018, Renault s.a.s. a également poursuivi son engagement, initié en 2016, aux côtés d'ONU Femmes. A l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes, le 8 mars, le Groupe Renault a lancé le mouvement de solidarité « HeForShe ». Pour renforcer l'implication des Salariés du Groupe Renault les questions d'égalité et de mixité femmes-hommes, la Direction de la Responsabilité Sociale de l'Entreprise (DRSE) a déployé un site web où chacun peut s'inscrire facilement pour soutenir le mouvement, et trouver de l'information concrète pour agir au quotidien : <https://heforshe.renault.com>.

Renault est également partenaire de l'association « WAVE » (Women and Vehicles in Europe) depuis sa création en 2008. Cette association mène des actions pour renforcer la mixité dans l'automobile et la mobilité.

Un partenariat a également été noué avec le Laboratoire de l'égalité, dans le cadre du projet « Pacte pour une Intelligence artificielle non sexiste » avec comme finalité à terme de développer une sensibilisation et des outils concrets sur le sujet.

L'engagement de Renault passe aussi par la participation à des évènements sportifs de toute nature.

A titre d'exemple, Renault s.a.s. s'est inscrit cette année pour la première fois à participer à la Course solidaire et Sine qua non avec une centaine de participants de l'entreprise, ce qui permettra d'apporter son soutien à cette association afin d'agir contre toutes les formes de violences faites aux femmes, favoriser la libération de la parole mais aussi pour faire évoluer les mentalités et les comportements.

PD
KM
EB
MN

ARTICLE 8 – DISPOSITIF DE SUIVI DE L'APPLICATION DE L'ACCORD

Afin d'assurer un suivi précis du présent accord et de l'efficacité de ces mesures, il est convenu que des instances sont prévues pour ce faire au niveau central, comme local.

1. Observatoire central en matière d'égalité professionnelle et de mixité

L'Observatoire central joue depuis des années un rôle majeur d'analyse des actions conduites. Aussi, il est décidé de le maintenir.

Composé de représentants de la Direction et de 3 représentants par organisations syndicale représentative signataire, cet Observatoire est chargé de suivre l'application du présent accord,

Il est réuni, sur convocation de la Direction, une fois par an sauf cas de réunion en session extraordinaire telle que prévue dans le plan d'actions présenté au point 3 de l'article 4 supra.

Il est réuni en amont de la réunion d'information et de consultation du CCSE sur la politique sociale.

Par ailleurs, cet Observatoire est notamment l'occasion :

- De faire le point des actions menées en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la mixité, au cours de l'année écoulée ;
- D'évaluer le niveau de réalisation des objectifs que cet accord se fixe, sur la base des éventuels indicateurs retenus ;
- Les participants pourront également proposer des focus sur des sujets particuliers afin d'avoir des échanges plus opérationnels et conjoncturels.

2. Les commissions locales de l'égalité professionnelle et de la mixité

Afin de conserver la proximité instituée au sein des établissements par les précédents accords, Renault s'engage à maintenir les commissions locales égalité professionnelle auprès de chaque CSE d'établissement.

Chaque commission se réunit au moins une fois par an, avant l'information-consultation du CCSE portant sur la politique sociale, et est notamment chargée de préparer les délibérations du CSE sur cette même thématique.

FD
FH
RB
MM

3. Harmonisation des indicateurs

Afin de rendre plus lisible et homogène les informations données en matière d'égalité professionnelle tant au bénéfice des signataires de l'accord que des représentants du personnel des CSE et CCSE, il est convenu que les indicateurs du présent accord deviennent les seuls existants dans l'entreprise.

A ce titre :

- Ce sont ceux qui figurent également dans le bilan social et la base de données économiques et sociales ;
- Ils sont présentés de manière identique que ce soit au niveau central et local, sauf s'agissant des indicateurs prévus spécifiquement au niveau local et explicité au point 3 de l'article 4 supra.

Les objectifs et plans d'actions prévus dans le présent accord sont vus au seul niveau de l'Observatoire central.

ARTICLE 9 – DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES

1. Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord s'applique à compter du 1^{er} septembre 2019, sauf concernant la monétisation des compteurs temps permettant de compléter la rémunération dans le cas d'un congé parental d'éducation.

Il est conclu pour une durée déterminée de 4 ans.

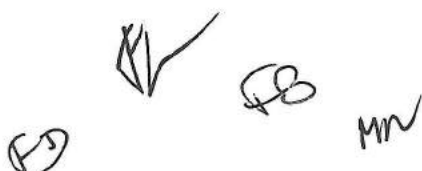
Les dispositions du présent accord se substituent de plein droit aux dispositions contraires résultant d'accords collectifs d'entreprise et d'établissement ou d'usages antérieurs.

2. Publicité, adhésion et révision

Toute organisation syndicale représentative dans le champ d'application du présent accord, et qui n'en est pas signataire, peut y adhérer dans les conditions légales applicables. Cette adhésion doit être sans réserve et concerner la totalité du texte.

Les filiales qui le souhaiteraient peuvent reprendre tout ou partie des engagements pris par Renault s.a.s. dans le dre du présent accord.

Pendant sa durée d'application, ce texte 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*).

Handwritten signatures and initials at the bottom left of the page, including a large checkmark, 'FB', 'MN', and a circled 'P'.

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 six mois, la direction organise une réunion avec l'ensemble des OSR en vue de négocier un éventuel avenant de révision.

Par ailleurs, les parties conviennent de se revoir en cas de modifications légales, réglementaires, conventionnelles, interprofessionnelles ou de branche, impactant significativement les termes du présent accord.

3. Notification, dépôt légal et publicité

Le présent accord est déposé dans les formes requises à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes des Hauts-de-Seine par Renault s.a.s..

ED
FH
FS
MM

Fait à Boulogne Billancourt
Le 2 août 2019

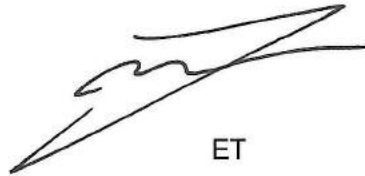
**ACCORD EN FAVEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE
LES FEMMES ET LES HOMMES ET LA MIXITE DANS
L'ENTREPRISE**

DU 2 AOUT 2019

ENTRE

Renault s.a.s.

Représentée par M. François ROGER
Directeur des Ressources Humaines Groupe



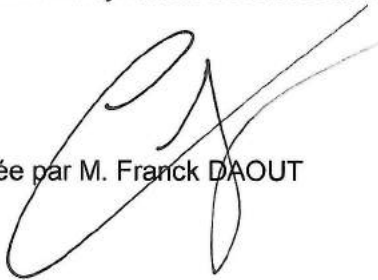
D'une part,

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. Bruno AZIERE

Po François Boulay



F.O.

représentée par Mme Mariette RIH



Page 34 sur 34