

Accord en faveur des personnes en situation de handicap au sein du Groupe en France

Du 18 décembre 2023

ENTRE

Renault s.a.s., Ampere SAS, Ampere Cléon, ACI Villeurbanne, Ampere Electricity, Alpine Cars, Manufacture Alpine Dieppe, Sofrastock International, Société de Véhicules Automobiles de Batilly, SODICAM², Renault Digital, Ampere Software Technology, Alpine Racing, Qstomize, Renault Retail Group et DIAC

Représentées par M. Maximilien FLEURY
Directeur des Ressources Humaines France



ET

Les organisations syndicales ci-dessous :

C.F.D.T.

Représentée par M. Fabrice ROZE

Fabrice ROZE

C.G.T

Représentée par M.OUVRARD

ouvrard thomas

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

Représentée par M.Guillaume RIBEYRE



F.O.

Représentée par M.Mounir MESTARI



PREAMBULE

Compte tenu de la transformation de Renault Group et de la mise en œuvre, à compter du 1^{er} janvier 2024, de la nouvelle convention collective de Branche de la Métallurgie un accord de méthode a été conclu en juillet 2022. Les parties à l'accord ont défini un cycle de négociations sur divers domaines, dont celui sur les dispositifs en faveur des Salariés en situation de handicap. C'est dans ce contexte que des réunions de négociation se sont déroulées les 16 et 28 novembre derniers.

Renault Group a toujours mené une politique volontariste en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, avec la réalisation d'actions concrètes et la négociation d'accords ambitieux et ce, depuis près de 30 ans. Les mesures mises en place en interne ainsi que les résultats du taux d'emploi, au niveau des entités couvertes par l'accord handicap Renault et filiales en vigueur, démontrent que cela porte ses fruits. En effet, loin d'être une simple contrainte imposée par la loi, la prise en compte du handicap est pour l'entreprise, une occasion d'interroger ses pratiques et d'innover.

Le handicap, comme dimension spécifique de la diversité, s'appuie sur une politique de management de la diversité qui s'inscrit dans un contexte de respect mutuel et d'inclusion. Mieux prendre en compte et accepter les différences amène l'entreprise à plus de créativité, enseigne l'humilité et développe l'ouverture et la détermination. Par des efforts constants en temps, organisation et moyens associés, l'entreprise construit les conditions de la réussite des personnes en situation de handicap et apporte un accompagnement tout au long de leurs parcours professionnels.

C'est conformément à ces ambitions que Renault Group a signé en janvier 2020, aux côtés de plus de 100 entreprises, le Manifeste pour l'inclusion des personnes handicapées dans la vie économique.

Début 2023, Renault Group a réaffirmé et renforcé sa politique et ses engagements en matière de Diversité et Inclusion à travers la charte D&I Renault Group communiquée à l'ensemble des Salariés.

Ayant la volonté de renforcer ces engagements sur la thématique du handicap, avec pour objectif d'homogénéiser les pratiques internes, il a été décidé que le présent accord est applicable à l'intégralité des entités en France visées ci-avant.

Par ailleurs, les parties ont également convenu de :

- S'inscrire dans la continuité de mesures existantes au sein d'accords des entités en France, en les étendant au niveau du Socle Social Commun,
- Renforcer l'opérationnalité des mesures,
- Maintenir le positionnement de Renault Group comme l'une des meilleures entreprise sur la thématique au niveau national.

C'est l'objet du présent accord.

SOMMAIRE

PREAMBULE 2

CHAPITRE 1 – LES BENEFICIAIRES DE L’ACCORD 5

 Titre 1 – La notion de handicap5

 Titre 2 – Les bénéficiaires5

CHAPITRE 2 – FAVORISER LE RECRUTEMENT ET L’INTEGRATION DES SALARIES EN SITUATION DE HANDICAP 7

 Titre 1 – Engagement de recrutement et sensibilisation des acteurs clés7

 Article 2.1.1. Favoriser le recrutement.....7

 Article 2.1.2. Créer des réseaux et renouer les partenariats pour renforcer le sourcing des candidats9

 Article 2.1.3. Poursuivre le recours au secteur du travail protégé et adapté..... 10

 Titre 2 – Créer un sentiment d’appartenance dès l’intégration11

 Article 2.2.1. Sensibiliser et accompagner les acteurs clés 11

 Article 2.2.2. Mettre en place d’un plan d’accueil structuré 11

CHAPITRE 3 – MAINTIEN DANS L’EMPLOI ET ACCOMPAGNEMENT DES PARCOURS PROFESSIONNELS DES PERSONNES CONFRONTEES AU HANDICAP 13

 Titre 1 – Promouvoir l’ensemble des dispositifs mobilisables13

 Article 3.1.1. Identifier les acteurs internes et externes..... 13

 Article 3.1.2. Faciliter les démarches de reconnaissance du statut de travailleur handicapé 14

 Titre 2 – Les aides et mesures d’accompagnement15

 Article 3.2.1. Les aides pour le salarié en situation de handicap 15

 Article 3.2.2. Les aides pour le salarié ayant en charge un proche en situation de handicap 18

 Titre 3 – Encourager et accompagner l’employabilité et l’évolution professionnelle20

 Article 3.3.1. Prévenir l’état de santé des Salariés 20

 Article 3.3.2. Prendre en compte le handicap dans l’entretien professionnel 21

 Titre 4 – Adaptation des organisations et des postes de travail.....21

 Article 3.4.1. Faciliter l’accès aux locaux et aux postes de travail..... 21

 Article 3.4.2. Accessibilité numérique et handicap 21

 Article 3.4.3. Prendre en compte la situation des salariés « proche aidant » d’une personne en situation de handicap 22

 Article 3.4.4. Recourir au télétravail..... 23

Titre 5 – Prévenir le risque de désinsertion professionnelle	23
Article 3.5.1. Les « comités de prévention du risque de désinsertion professionnelle »	23
Article 3.5.2. Garantir le maintien dans l'emploi	24
CHAPITRE 4 – FAVORISER LA COMMUNICATION, LA SENSIBILISATION ET LA FORMATION AUTOUR DU HANDICAP	26
Titre 1 – Sensibiliser et informer les acteurs internes sur le sujet du handicap	26
Article 4.1.1. Communication interne et évènements de sensibilisation	26
Article 4.1.2. Communication externe.....	27
Titre 2 – Professionnaliser les acteurs clés et développer une culture inclusive	27
CHAPITRE 5 – METTRE EN ŒUVRE ET PILOTER LES DIFFERENTES ACTIONS EN FAVEUR DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP	29
Titre 1 – Les acteurs de la mise en œuvre	29
Article 5.1.1. Des acteurs engagés dans le suivi et l'accompagnement des Salariés en situation de handicap	29
Article 5.1.2. Des spécialistes en support des personnes en situation de handicap	30
Article 5.1.2. Des acteurs en charge de l'animation de l'accord	33
Titre 2 – Piloter l'accord	34
Article 5.2.1. Modalités de déploiement de l'accord	34
Article 5.2.2. Mise en place d'indicateurs de suivi.....	34
Article 5.2.3. Commissions d'application de l'accord	34
CHAPITRE 6 – DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES ET JURIDIQUES	36
Titre 1 – Entrée en vigueur et durée d'application de l'accord	36
Titre 2 – Notification	36
Titre 3 – Dépôt et publicité	36
Titre 4 – Adhésion	36
Titre 5 – Révision	36

CHAPITRE 1 – LES BENEFICIAIRES DE L'ACCORD

Titre 1 – La notion de handicap

Le handicap est une réalité à laquelle chaque personne est susceptible d'être confrontée à un moment donné.

Celui-ci se manifeste sous différentes formes dont une grande majorité d'entre elles sont invisibles.

Constitue un handicap, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant¹.

Le handicap se manifeste diversement au cours de la vie : dès la naissance ou l'enfance, beaucoup du fait du vieillissement ou encore du fait d'accidents de la vie, ou du travail qui peuvent toucher à tout moment.

La notion de handicap est, en matière d'emploi, une notion relative liée à l'incidence de l'affectation à l'exercice d'une activité particulière. Il est du ressort de l'entreprise d'apporter les adaptations nécessaires au poste lorsque cela se justifie.

Titre 2 – Les bénéficiaires

Comme évoqué en préambule, le présent accord s'inscrit dans le cadre du Socle Social Commun et s'applique donc à la société Renault s.a.s, ainsi qu'à toutes ses filiales précédemment citées.

Ce faisant, tous les Salariés du périmètre précité bénéficient des dispositions du présent texte dès lors qu'ils relèvent des catégories énumérées par la loi du 11 février 2005 :

- Les travailleurs reconnus en situation de handicap par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH),
- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 %, et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire,
- Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics, à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain,

¹ Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées article 14

- Les bénéficiaires mentionnés à l'article L.394 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre,
- Les bénéficiaires mentionnés aux articles L.395 et L.396 du même code,
- Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service,
- Les titulaires de la carte « mobilité inclusion » portant la mention « invalidité » définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles,
- Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH).

Par ailleurs, les parties ont convenu d'apporter leur soutien aux Salariés ayant un proche en situation de handicap reconnu (conjoint ou enfant), en leur ouvrant l'éligibilité à des mesures spécifiques. Ces mesures font l'objet d'un suivi complémentaire au budget de l'accord. Ce dernier étant alloué aux Salariés en situation de handicap.

CHAPITRE 2 – FAVORISER LE RECRUTEMENT ET L'INTEGRATION DES SALARIES EN SITUATION DE HANDICAP

Renault Group a toujours permis aux personnes en situation de handicap d'exercer une activité professionnelle en son sein à chaque fois que cela est possible.

Il est d'ailleurs important de réaffirmer que le seul critère de sélection d'un candidat à un emploi repose sur les compétences et qualifications professionnelles requises.

Ces compétences, qualifications et métiers peuvent être pérennes ou temporaires au sein d'une entité du Groupe. Dans ce dernier cas, Renault Group s'engage à explorer les opportunités existantes à l'aide des secteurs protégés et des organismes spécialisés.

Les objectifs de recrutement sont adaptés à la réalité de l'environnement économique et à l'évolution du taux d'emploi des personnes en situation de handicap du Groupe en France.

En outre et parce qu'un accueil et une intégration de qualité des nouveaux embauchés en situation de handicap participent à une insertion réussie, Renault Group souhaite déployer un parcours d'intégration plus structuré et encadré.

Titre 1 – Engagement de recrutement et sensibilisation des acteurs clés

Renault Group s'engage à poursuivre une politique volontariste de recrutement des personnes en situation de handicap.

Article 2.1.1. Favoriser le recrutement

Favoriser le recrutement en CDI

Renault Group a la volonté de poursuivre le développement des initiatives favorisant les candidatures de personnes en situation de handicap en adéquation avec ses besoins d'emploi, quel que soit le niveau de qualification requis.

L'intégration de personnes en situation de handicap restant un axe permanent de sa politique RH, Renault Group a décidé d'adopter, pendant la durée de l'accord, un plan d'accueil adapté et mesurable en intégrant, au minimum, 40 personnes bénéficiaires au titre de la loi du 11 février 2005 en contrat à durée indéterminée.

Les parties conviennent que les efforts en termes de recrutement doivent particulièrement se focaliser sur les entités ayant un taux d'emploi de travailleurs handicapés inférieur à 6% de leur effectif. La réalisation de cet objectif repose sur l'activation de tous les leviers de recrutement.

En outre, lorsque le recours est nécessaire, Renault Group met en œuvre une gestion responsable de l'intérim, et s'engage à solliciter les entreprises de travail temporaire pour que lui soient proposées, si

possible, des candidatures de personnes en situation de handicap afin de contribuer à leur insertion professionnelle.

Renault Group reconnaît toute la compétence des travailleurs intérimaires investis pour son service. Leur expérience au sein de l'entreprise fait de ces derniers un vivier privilégié pour le recrutement en CDI.

Favoriser le recrutement en contrat d'alternance et l'accueil de stagiaires

Conformément aux engagements pris, le recrutement de jeunes en alternance est privilégié.

En effet, l'alternance constitue une modalité d'insertion dans l'emploi particulièrement adaptée alliant l'acquisition d'un savoir théorique et sa mise en œuvre dans le cadre concret de l'entreprise.

Les stages en entreprise sont, quant-à-eux, un moyen d'orientation et d'insertion professionnelle des jeunes. Ils donnent au stagiaire une expérience du monde de l'entreprise et de ses métiers, ce qui l'aide à bâtir son orientation professionnelle.

La volonté est aussi de permettre aux personnes en situation de handicap, et particulièrement les jeunes, d'avoir une première expérience du monde du travail ou de compléter leur cursus scolaire ou universitaire par une expérience professionnelle concrète.

L'accueil en alternance ou en stage répond pleinement aux principes de la politique jeunes portée par Renault Group. Cette expérience professionnelle permet à la fois d'élever le niveau de formation des personnes en situation de handicap et de constituer un vivier de candidats pour le recrutement.

A l'issue d'un contrat d'alternance et, sous réserve des disponibilités d'emploi, la possibilité d'un recrutement en CDI est examinée.

L'accueil d'apprentis et de stagiaires est également l'occasion de sensibiliser encore davantage les Salariés et les managers de l'entreprise au handicap.

Dans ce cadre, un engagement est pris de recruter, pendant la durée de l'accord, au minimum 50 personnes bénéficiaires au titre de la loi du 11 février 2005 en contrat de professionnalisation ou contrat d'apprentissage.

Renault Group soutient, en outre, les dépenses de l'apprentissage et des formations technologiques et professionnelles en reversant chaque année une quote-part de sa taxe d'apprentissage à des établissements spécialisés ou accueillant des personnes en situation de handicap ou à des associations partenaires. Cette taxe permet, en particulier, de participer aux coûts de formation liés à l'acquisition des compétences d'apprentis en situation de handicap mais aussi de soutenir les structures habilitées à percevoir cette taxe.

Promouvoir l'engagement de Renault Group en faveur de l'inclusion

Afin que le handicap ne soit pas un frein aux candidatures et, pour souligner l'égal accès aux parcours de recrutement des candidats en situation de handicap, chaque offre d'emploi met en valeur la politique Diversité & Inclusion de Renault Group.

Chaque annonce publiée affiche également le logo de la charte Diversité & Inclusion de Renault Group. Il est également proposé aux acteurs du recrutement d'insérer ce logo dans leur signature électronique,

signe d'un engagement dans la lutte contre toute forme de discrimination et notamment vis-à-vis du handicap.

Lors du dépôt de la candidature sur la plateforme de recrutement, il est proposé à chaque candidat de compléter, s'il le souhaite, un volet permettant d'exposer les aménagements nécessaires à une bonne intégration de ce dernier dans son emploi et son poste de travail en cas de recrutement.

Article 2.1.2. Créer des réseaux et renouer les partenariats pour renforcer le sourcing des candidats

Pour soutenir cette politique d'emploi, Renault Group a décidé de poursuivre et d'enrichir ses partenariats et ses mesures en faveur du recrutement.

Ainsi, la Mission centrale handicap apporte son soutien et son expertise aux acteurs du recrutement pour faciliter, si nécessaire, l'interface entre les candidatures reçues et les postes proposés.

Renault Group travaille pour ce faire sur les actions suivantes :

- Participation aux manifestations et forums spécialisés dans le recrutement de candidats en situation de handicap permettant la rencontre des personnes en recherche d'emploi et tous les acteurs du secteur handicap. Ces événements permettent, notamment, la promotion de la politique handicap de Renault Group,
- Dynamisation des partenariats et du sourcing de jeunes en situation de handicap auprès des écoles et universités cibles,
- Diffusion des offres d'emploi sur des CVthèques spécialisées en faveur de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap,
- Intégration au sein du réseau des ambassadeurs écoles Renault Group, de Salariés en situation de handicap, afin de promouvoir des parcours professionnels inspirants.

Outre ces mesures, qui contribuent à diversifier les sources de recrutement, Renault Group poursuit et dynamise ses relations avec les partenaires spécialisés sur la thématique du handicap :

- Renforcement des partenariats avec les structures du Service Public de l'Emploi (Cap emploi, Pôle emploi, mission locale...) tant au niveau national qu'en local,
- Appui à l'accueil de stagiaires issus des établissements et services de réadaptation professionnelle (ESRP) et d'organismes de formation de personnes en situation de handicap,
- Développement des relations avec le secteur du travail protégé et adapté (STPA), pour aider au transfert de personnes en situation de handicap de ces secteurs vers Renault Group, c'est à dire vers « le milieu ordinaire de travail ».

Pour faciliter, accompagner et encadrer les actions en faveur de l'emploi des Salariés en situation de handicap, la Mission centrale handicap coordonne, impulse et soutient les actions des missions locales des entités du périmètre de l'accord.

Article 2.1.3. Poursuivre le recours au secteur du travail protégé et adapté

Le recours au secteur du travail protégé et adapté (STPA) reste un moyen d'actions important en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap et permet de fournir une activité professionnelle à un grand nombre de personnes éloignées du marché du travail « ordinaire ».

Consolider le recours au secteur du travail protégé et adapté

Renault Group s'engage à poursuivre le recours aux Entreprises Adaptées (EA) et aux Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT) et est attentif à ce que les structures dont il est partenaire appliquent et respectent une éthique particulière en matière d'emploi ou d'insertion professionnelle des travailleurs en situation de handicap afin de garantir une meilleure qualité des conditions de travail offertes à ceux-ci.

Le développement du partenariat avec le STPA reste un axe important. Cela constitue un complément au recrutement et au maintien dans l'emploi et permet par le soutien au secteur adapté, d'intégrer de manière indirecte tous les handicaps dans la politique d'emploi du Groupe.

Les différents acteurs internes, ayant recours au STPA, sont donc incités à partager, entre eux, les bonnes pratiques afin d'alimenter et d'encourager son utilisation.

Le Groupe s'engage également, pendant la période d'application de l'accord, à explorer de nouveaux périmètres d'activités du STPA dans le domaine de l'économie circulaire (recyclage, retraitement...) et de la digitalisation.

Développer le recours aux secteurs du travail adapté et protégé délocalisé en favorisant un achat responsable

Les projets locaux de développement de flux d'affaires avec le STPA sont encouragés. En effet, la connaissance du milieu local est un atout qui permet de préserver et de développer des emplois dans les territoires. Les structures du STPA offrent à Renault Group l'opportunité de contribuer à l'emploi de personnes plus lourdement handicapées, dans des conditions aménagées.

Un annuaire des organismes de sous-traitance du STPA, classé par activités et par région et intégrant les acteurs locaux référencés, est mis à la disposition du Groupe et notamment du service achat par la Mission centrale handicap. Ceci permet de faciliter la signature de contrats de fournitures de travaux ou de prestations de services et, dans la mesure du possible, de contrats portant sur la mise à disposition de personnel.

Le STPA a engagé une démarche tendant à se rapprocher des modes de fonctionnement de l'entreprise classique. Afin de répondre favorablement aux demandes exprimées à ce sujet, il est proposé un accompagnement dans cette évolution qui peut se traduire par des mises à disposition de personnels, des interventions et conseils dans différents domaines : méthodes, études, gestion de production, qualité, ergonomie, comptabilité, etc.

L'engagement est pris à ce que les dépenses affectées aux EA et aux ESAT, mentionnées ci-dessus, ne soient pas consolidées dans le budget du présent accord alloué au financement du programme d'actions en faveur des Salariés en situation de handicap.

Titre 2 – Créer un sentiment d'appartenance dès l'intégration

Afin de créer un sentiment d'appartenance des personnes en situation de handicap, un plan d'accueil et une intégration plus structurée sont déployés.

Cette intégration réussie passe tout d'abord par une sensibilisation et un accompagnement de tous les intervenants au processus de recrutement.

Article 2.2.1. Sensibiliser et accompagner les acteurs clés

Le Groupe entend former et accompagner les acteurs du recrutement (prestataires de recrutement, managers, RH, maîtres d'apprentissage...) sur le processus d'embauche et d'accueil d'un candidat en situation de handicap.

A ce titre, une fiche récapitulative des droits des Salariés en situation de handicap est mise à disposition des managers pour les aider tant dans le recrutement, que l'intégration ou leur management au quotidien.

Par ailleurs, les acteurs du recrutement sont sensibilisés sur les aides à l'embauche de l'AGEFIPH et la procédure de déclaration du statut de travailleur handicapé en interne.

Article 2.2.2. Mettre en place d'un plan d'accueil structuré

La qualité de l'accueil d'un Salarié en situation de handicap dans une équipe joue un rôle déterminant dans son intégration professionnelle.

La mise en place d'un plan d'accueil structuré garantit la bonne intégration du nouvel arrivant. Il est élaboré par le manager et le Responsable RH, le référent handicap y est associé.

Ce plan d'accueil comporte :

- La mise en place de l'aménagement du poste ou l'adaptation des conditions de travail sur préconisation du médecin du travail,
- L'information et la sensibilisation du manager et des collègues si la personne en situation de handicap le souhaite,
- La présentation de l'environnement de travail,
- Un tutorat si le nouvel arrivant en exprime le souhait,
- La remise d'une plaquette d'informations sur l'accord handicap et la liste des acteurs de proximité pouvant aider aux démarches,
- La possibilité de programmer un échange entre le Salarié et le référent handicap de son entité d'appartenance,
- Un entretien de bilan avec le manager et le Responsable RH avant la fin de la période d'essai.

En outre, une attention particulière est portée au Salarié en situation de handicap le jour de son intégration, qu'il s'agisse de son accueil comme nouvel embauché, ou de son arrivée dans son équipe de travail.

Ainsi chaque nouvel arrivant, qu'il soit ou non en situation de handicap, se voit communiquer un guide d'accueil comprenant notamment une plaquette d'information et de sensibilisation sur le handicap en entreprise (contacts utiles, démarches à effectuer dans le cadre d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, principales mesures du présent accord, etc.).

CHAPITRE 3 – MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET ACCOMPAGNEMENT DES PARCOURS PROFESSIONNELS DES PERSONNES CONFRONTEES AU HANDICAP

La préservation dans l'emploi des Salariés dont le handicap est reconnu constitue l'un des objectifs prioritaires du plan d'actions général mené en faveur de ces personnes. Ainsi, le plan d'actions dans le cadre de cet accord s'attache plus particulièrement à :

- Accompagner les Salariés en situation de handicap dans leurs démarches administratives,
- Encourager et accompagner l'employabilité et l'évolution professionnelle du Salarié confronté au handicap tout au long de sa carrière en promouvant notamment l'accès à la formation,
- Mettre en œuvre des mesures de prévention et de suivi médical,
- Adapter les organisations et les postes de travail,
- Mettre en place des mesures de maintien dans l'emploi.

Titre 1 – Promouvoir l'ensemble des dispositifs mobilisables

Article 3.1.1. Identifier les acteurs internes et externes

La Mission centrale handicap établit une cartographie des acteurs internes (réfèrent handicap, ergonome, Service de prévention et de santé au travail, service d'assistance sociale...) et externes (Service Public de l'Emploi, AGEFIPH...) mobilisables pour le maintien dans l'emploi et l'accompagnement des Salariés en situation de handicap.

Celle-ci permet notamment aux Salariés d'avoir une meilleure connaissance des acteurs mobilisables en fonction de leurs besoins et de pouvoir les solliciter.

De plus, cette dernière s'assure du renforcement des liens avec l'ensemble des acteurs externes tant au niveau national qu'en local sur l'ensemble du périmètre de l'accord et, en interne, elle veille aux échanges de bonnes pratiques entre les acteurs clés sur la thématique.

Par ailleurs, Renault Group s'engage à promouvoir les actions sociales menées par la mutuelle « Mobilité Mutuelle / Humanis » et par l'organisme Action Logement sur la thématique du handicap, que les Salariés peuvent solliciter en fonction de leurs besoins.

Article 3.1.2. Faciliter les démarches de reconnaissance du statut de travailleur handicapé

Renault Group considère que la reconnaissance administrative du handicap (RQTH, CMI-Invalidité, AAH ...) est l'un des outils de maintien dans l'emploi devant être utilisé par les personnes en situation de handicap. En effet, tout Salarié qui le souhaite peut engager une démarche de reconnaissance du handicap et se faire accompagner par les acteurs du Groupe. Il s'agit d'une démarche individuelle et confidentielle.

Afin de mieux prendre en compte les situations de handicap, une attention particulière est portée aux personnes non bénéficiaires de l'obligation d'emploi, dont la procédure de reconnaissance du handicap est en cours.

Pour faciliter la reconnaissance de leur handicap, les dispositions suivantes sont mises en œuvre :

- Faire connaître à tous les Salariés les droits et démarches en matière de reconnaissance du handicap,
- Proposer une aide aux démarches administratives à accomplir auprès des MDPH et de la CDAPH.

En cas de reconnaissance du handicap

Un contact est pris par le référent handicap avec les Salariés reconnus « travailleurs handicapés » au moins 6 mois avant l'échéance de la reconnaissance, afin que ces derniers puissent engager les démarches utiles à ce renouvellement.

En cas de survenance d'un handicap en cours de carrière

La procédure de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ou reconnaissance invalidité par la caisse de sécurité sociale dépend de la réglementation en vigueur et relève d'organismes extérieurs, telle que la CDAPH. Le référent handicap, ainsi que le médecin du travail et le service d'assistance sociale apportent leur soutien aux personnes concernées qui engagent ces démarches.

Ce soutien peut revêtir des aspects tant pratiques, pour faciliter leurs démarches, que psychologiques.

Lorsqu'un Salarié se trouve atteint d'un handicap en cours de carrière, le Groupe s'engage autant que possible à le maintenir dans l'emploi par des moyens appropriés et à l'accompagner dans une réorientation professionnelle, si nécessaire.

Afin d'anticiper les évolutions d'emploi des Salariés en situation de handicap, Renault Group engage une réflexion spécifique sur la gestion de l'emploi et des parcours professionnels en vue :

- De mieux adapter leur qualification et compétences à la fonction exercée en tenant compte de l'évolution du handicap,
- De prévoir les orientations professionnelles et les passerelles en fonction des objectifs des Salariés au regard de leur évolution de carrière, de leur formation, de leur expérience et de l'évolution de leur handicap,

- De préparer et mettre en place, si nécessaire, les formations adaptées permettant d'accompagner les évolutions,
- De sécuriser les parcours professionnels des Salariés en situation de handicap et garantir ainsi leur emploi.

Par ailleurs, les objectifs fixés annuellement par le manager au Salarié en situation de handicap sont adaptés, réalistes et atteignables au regard de son handicap.

Pendant l'entretien annuel, le manager analyse et évalue les compétences et les aptitudes du Salarié en situation de handicap par rapport aux travaux effectués et aux objectifs atteints. Il détermine les problèmes rencontrés et envisage les solutions alternatives liées aux besoins éventuels : formation, matériels, outils de travail, etc.

Titre 2 – Les aides et mesures d'accompagnement

Afin de faciliter l'insertion, l'accompagnement et l'évolution dans la carrière des Salariés confrontés au handicap tout en veillant à une bonne adéquation entre leur vie professionnelle et personnelle, Renault Group étend au Socle Social Commun les soutiens nécessaires. Celles-ci s'appliquent tant au profit des Salariés en situation de handicap, qu'aux Salariés ayant en charge un proche en situation de handicap. Pour ce faire, l'accord contient différentes mesures d'accompagnement.

Par ailleurs, il est acquis que dès lors qu'un lien de connexité avec l'emploi est établi, les dépenses qu'elles engendrent, au-delà des aides mobilisables de droit commun peuvent être imputées sur le budget dudit accord.

Les aides financières accordées aux Salariés ayant un proche en situation de handicap sont quant à elles imputées sur un budget distinct.

Article 3.2.1. Les aides pour le salarié en situation de handicap

Autorisations d'absences et aménagement d'horaires

Franchises

Les Salariés en situation de handicap bénéficient, sur justificatif, d'une autorisation d'absence payée lorsqu'ils doivent se rendre devant la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

Afin de faciliter l'accès au poste de travail et si la nature du handicap le justifie, le médecin du travail, après examen médical, peut accorder au Salarié concerné, une franchise de 5 minutes deux fois par jour soit à la prise de poste, soit à l'heure du déjeuner, soit en fin de poste, étant précisé que ces deux franchises ne peuvent pas être cumulées pour être prises en une seule fois.

Par ailleurs, les Salariés handicapés moteurs graves reconnus par la CDAPH ou les salariés ayant des difficultés temporaires à se déplacer, peuvent bénéficier :

- D'une franchise supplémentaire de 10 minutes deux fois par jour, accordée par la hiérarchie sur avis du médecin du travail ;
- Et, d'un accès en priorité à une place de parking ou un emplacement réservé à proximité du lieu de travail, dans la mesure du possible.

Les parties conviennent que ces facilités sont étendues aux Salariés accidentés du travail ou de trajet dont le taux d'incapacité permanente est au moins égal à 10%, ainsi qu'aux Salariés atteints d'une maladie professionnelle dûment reconnue par la Sécurité sociale.

Décalage des horaires

L'ensemble des Salariés en situation de handicap peut bénéficier d'un aménagement des heures d'entrée et de sortie, en accord avec leur hiérarchie et en fonction des possibilités organisationnelles du service.

Les accidentés du travail ou de trajet dont le taux d'incapacité permanente est au moins égal à 10%, ainsi que les Salariés atteints d'une maladie professionnelle dûment reconnue par la Sécurité sociale, peuvent également bénéficier de ce décalage d'horaires sur présentation d'une justification émanant de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie.

Absences autorisées payées

Une absence autorisée payée de deux jours par année civile est accordée aux Salariés en situation de handicap, afin d'effectuer des démarches administratives en lien avec leur handicap.

Ces deux jours d'absence sont saisis directement dans le « Workflow » dédié aux demandes de congés, ou font l'objet d'une demande de congés standard pour les Salariés n'y ayant pas accès.

Trois jours supplémentaires d'absence autorisée payée par année civile peuvent être accordés, après examen de la demande accompagnée du justificatif, par le service d'assistance sociale ou, à défaut, le référent handicap.

Les jours d'absences autorisées payés peuvent être pris par journée entière ou par demi-journée.

Aides financières

Véhicules

Pour faciliter l'autonomie, la mobilité et l'accès à l'emploi, des remises sur l'achat d'une option boîte de vitesse automatique pour les véhicules de Renault Group sont consenties aux Salariés en situation de handicap inscrits aux effectifs, selon les conditions indiquées ci-après :

- Pour les Salariés justifiant d'un handicap reconnu, une remise de 50% pourra être accordée sur l'option boîte de vitesses automatique ou assimilée ;

- Exceptionnellement, cette remise est portée à 90%, sur avis médical, lorsque la nature du handicap rend indispensable la conduite avec une boîte de vitesses automatique ou assimilée.

Cette remise est accordée une fois par année civile et, est calculée par différence entre le modèle à boîte de vitesse manuelle et celui à boîte de vitesse automatique ou assimilée à iso motorisation.

Conformément à la réglementation en vigueur les remises consenties dans ce cadre ne peuvent avoir pour effet de porter le rabais total au-delà du taux 30 % du prix de vente du véhicule. En toute hypothèse, un éventuel dépassement est soumis au régime social des avantages en nature.

Il est convenu par ailleurs d'accorder une aide financière pour compenser le coût d'adaptation de véhicules de Renault Group, hors boîte de vitesse automatique ou assimilée, nécessités par le handicap lourd du Salarié en situation de handicap.

Cette aide équivaut à 75% de la part du coût d'adaptation restant à la charge du bénéficiaire après acceptation des organismes sollicités dans la limite de 1 000 € par année civile.

Les dossiers sont instruits et vérifiés par le service d'assistance sociale, ou à défaut le référent handicap.

Les Salariés en situation de handicap peuvent également bénéficier des avantages consentis dans le cadre du contrat « Handi Services » (remises sur contrat losange et entretien, dépannage, véhicule de remplacement, etc.) souscrit à la commande ou lors de la livraison du véhicule, dans la limite d'un contrat par an et par bénéficiaire.

De plus, lors de l'achat d'un véhicule de la gamme « Transports de Personnes à Mobilité Réduite », les Salariés en situation de handicap peuvent bénéficier de conseils des équipes commerciales de Renault Group France.

Logement

Considérant que les conditions d'accessibilité et d'adaptation du logement des Salariés en situation de handicap participent à leur bonne intégration professionnelle, il est prévu, en complément des aides de la Sécurité sociale, des moyens financiers pour assurer aux Salariés des aides au logement ou réaliser des aménagements de leur logement rendus nécessaires par leur handicap.

Ainsi, une aide à l'adaptation du logement est accordée sur la part restant à la charge du bénéficiaire, après acceptation des remboursements par les organismes sollicités, dans la limite de 3 000 € par année civile.

Les dossiers sont instruits et vérifiés par le service d'assistance sociale, ou à défaut le référent handicap.

En outre, l'existence d'un handicap, au sens de l'article L.114 du code de l'action sociale et des familles constitue un critère de priorité pour l'attribution d'un logement social attribué par Action Logement.

Il est également rappelé qu'un prêt travaux d'adaptation du logement au handicap peut être sollicité par les Salariés en situation de handicap auprès d'Action Logement.

 **Appareillage**

Le maintien dans l'emploi et la capacité à exercer son activité sont facilités grâce à une contribution au financement d'appareillages qui se désignent comme tout instrument, équipement ou système technique adapté ou spécialement conçu pour compenser une limitation d'activité du fait du handicap.

Lorsque le handicap d'un Salarié nécessite l'achat d'un appareillage, les frais restants à la charge du bénéficiaire sont pris en charge, après acceptation des remboursements des organismes sollicités, dans la limite de 1 000 € par année civile.

Chaque cas est examiné individuellement par le service d'assistance sociale, ou à défaut le référent handicap, en fonction des caractéristiques particulières et des justificatifs pouvant être exigés.

Article 3.2.2. Les aides pour le salarié ayant en charge un proche en situation de handicap

Autorisations d'absences

 **Absence autorisée payée**

Une absence autorisée payée de deux jours par an est accordée au Salarié ayant un conjoint ou un enfant en situation de handicap, ou étant tuteur d'enfants ou d'adultes en situation de handicap, afin d'effectuer des démarches administratives en lien avec ce handicap ou de se rendre auprès de cette personne lorsqu'elle est placée dans un établissement spécialisé.

Ces deux jours d'absence sont saisis directement dans le « Workflow » dédié aux demandes de congés, ou font l'objet d'une demande de congés standard pour les Salariés n'y ayant pas accès.

Trois jours supplémentaires d'absence autorisée payée par année civile peuvent être accordés, après examen de la demande accompagnée du justificatif par le service d'assistance sociale ou, à défaut, le référent handicap.

Les jours d'absence autorisée payée prévus ci-dessus peuvent être pris par journée entière ou par demi-journée.

S'agissant des parents ou des tuteurs d'enfants en situation de handicap, ces journées d'absence sont octroyées pour chacun des enfants.

 **Alignement des jours de congés payés du Salarié**

Le Salarié, parent d'un enfant en situation de handicap légalement à charge, bénéficie à sa demande d'un alignement de ses jours de congés payés sur les jours de fermeture du centre d'accueil de son enfant, sous réserve que ledit centre soit fermé en dehors des congés annuels de l'établissement.

Véhicules

La remise sur l'achat d'une option boîte de vitesse automatique pour les véhicules de Renault Group ainsi que les avantages accordés dans le cadre des contrats « Handi Services » attribués au Salarié en situation de handicap, sont étendus à l'identique pour les Salariés :

- Un conjoint en situation de handicap ;
- Ayant un enfant en situation de handicap titulaire ou en cours d'obtention du permis de conduire âgé d'au moins 16 ans au moment de la demande et légalement à charge, vivant au même domicile ;
- Tuteur d'enfant ou adulte handicapé vivant au même domicile que le Salarié.

Pour rappel, cette remise est accordée une fois par année civile et, est calculée par différence entre le modèle à boîte de vitesse manuelle et celui à boîte de vitesse automatique ou assimilée à iso motorisation.

Conformément à la réglementation en vigueur les remises consenties dans ce cadre ne peuvent avoir pour effet de porter le rabais total au-delà du taux 30 % du prix de vente du véhicule. En toute hypothèse, un éventuel dépassement est soumis au régime social des avantages en nature.

Renault Group accorde par ailleurs une aide financière au Salarié pour compenser le coût d'adaptation de véhicules de Renault Group, hors boîte de vitesse automatique ou assimilée, nécessités par le handicap lourd du conjoint ou d'un enfant légalement à charge.

Cette aide équivaut à 75% de la part du coût d'adaptation restant à la charge du bénéficiaire après acceptation des organismes sollicités dans la limite de 510 € bruts par année civile. Cette aide est versée sur paie du Salarié.

Les dossiers sont instruits et vérifiés par le service d'assistance sociale, ou à défaut le référent handicap

Appareillage

Est entendu comme appareillage, tout instrument, équipement ou système technique adapté ou spécialement conçu pour compenser une limitation d'activité du fait du handicap.

Lorsque le handicap du conjoint d'un Salarié ou d'un enfant légalement à charge nécessite l'achat d'un appareillage, les frais restants à la charge du bénéficiaire sont pris en charge, après acceptation des remboursements des organismes sollicités, dans la limite de 510 € bruts par année civile. Cette aide est versée sur paie du Salarié.

Chaque demande est examinée par le service d'assistance sociale, ou à défaut le référent handicap, en fonction des caractéristiques particulières et des justificatifs pouvant être exigés.

Bourse d'éducation

Lorsqu'un Salarié a légalement la charge d'un enfant en situation de handicap, il peut être accordé une bourse annuelle d'éducation. Cette bourse s'élève à 50 % des surcoûts découlant du handicap et rendus

nécessaires pour le bon développement de l'enfant, déduction faite des aides spécifiques obtenues par ailleurs.

Les dépenses liées à l'accessibilité numérique de l'enfant sont également prises en charge.

Cette aide est plafonnée à 765 € bruts par enfant et par année civile. Elle est versée sur la paie du Salarié sous réserve de la présentation de pièces justificatives.

Séjour en structures adaptées pour les enfants handicapés légalement à charge

Renault Group aide les parents d'enfants en situation de handicap légalement à charge à financer leur séjour dans des structures adaptées pendant les vacances. A ce titre, il est accordé une aide pour les séjours dans des centres de vacances spécialisés, d'une durée minimale de 5 jours, dans la limite de 510 € bruts par enfant et par année civile. Elle est versée sur la paie du Salarié sous réserve la présentation de pièces justificatives.

Lorsque les deux parents de l'enfant sont Salariés de Renault Group, l'aide ne peut être accordée qu'une seule fois.

Emploi d'une tierce personne

Une aide annuelle de 383 € bruts par enfant légalement à charge est accordée aux parents qui emploient une tierce personne pour s'occuper de l'enfant en situation de handicap, sur le lieu de vacances, quelle que soit la période de l'année. Elle est versée sur paie du Salarié sur présentation de pièces justificatives.

Lorsque les deux parents de l'enfant sont Salariés Renault, l'aide ne peut être accordée qu'une seule fois.

Titre 3 – Encourager et accompagner l'employabilité et l'évolution professionnelle

Article 3.3.1. Prévenir l'état de santé des Salariés

L'engagement est pris de porter une attention particulière aux Salariés en situation de handicap, d'invalidité ou d'arrêt longue maladie, qui sont susceptibles de présenter à terme des risques d'inaptitude à leur emploi, et ce, afin d'anticiper et d'étudier les possibilités de reclassement le plus tôt possible et ainsi, éviter la désinsertion professionnelle.

Le médecin du travail a pour mission d'éviter toute altération de la santé des Salariés, y compris ceux en situation de handicap, du fait de leur travail, notamment en adaptant les postes de travail, les techniques et les rythmes de travail. Il conseille les managers.

Le service de prévention et de santé au travail est intégré dans toutes les équipes et par tous les acteurs concernés par l'insertion professionnelle, la réadaptation ou le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Pour pouvoir effectuer cette mission, il conduit des études de poste.

Les Salariés en situation de handicap bénéficient d'une surveillance médicale renforcée, le médecin du travail juge de la fréquence de ces examens.

Article 3.3.2. Prendre en compte le handicap dans l'entretien professionnel

L'entretien professionnel est un moment d'échange privilégié entre le Salarié et son manager au cours duquel les souhaits d'évolution professionnelle, de carrière et de développement personnel au sein de l'entreprise sont abordés.

Si le Salarié en situation de handicap a informé son manager de sa situation, l'entretien professionnel peut être l'occasion d'échanger sur les besoins spécifiques du Salarié, les aménagements de postes ou de tâches éventuellement nécessaires ainsi que des formations dont il pourrait avoir besoin pour être accompagné au mieux dans ses perspectives d'évolution professionnelle sans que son handicap ne soit un frein.

Titre 4 – Adaptation des organisations et des postes de travail

La modernisation des installations des postes de travail, les aménagements des postes, l'ergonomie et la sécurité sont des facteurs qui concourent au principe de prévention.

La hiérarchie s'assure de l'adaptation des postes et des moyens de travail aux personnes en situation de handicap et fait appel, en cas de besoin et selon les aménagements à opérer, aux services compétents (HSE, service de santé au travail...). Pour ce faire, un travail en transversalité entre des personnes du service conditions de travail et du service médical peut être effectué.

Article 3.4.1. Faciliter l'accès aux locaux et aux postes de travail

L'accessibilité des locaux est un enjeu essentiel et Renault Group se mobilise pour permettre aux personnes en situation de handicap d'accéder comme tout Salarié à son lieu de travail. En effet, au-delà du poste de travail, il est nécessaire de rendre la chaîne de déplacement possible pour accueillir ou maintenir dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Dans les différentes entités, le management s'assure de l'adaptation des moyens de travail et en cas de besoin d'aménagement spécifique, il fait appel aux services conditions de travail et à la médecine du travail.

En matière d'accessibilité, des places de parking sont réservées, les toilettes adaptées, des plans inclinés en complément des escaliers sont aménagés.

Article 3.4.2. Accessibilité numérique et handicap

L'accessibilité numérique rend possible le maintien dans l'emploi de certaines personnes en situation de handicap. Le numérique a vocation de simplifier la vie de toutes et tous. L'accessibilité numérique signifie donc que ces personnes peuvent utiliser les outils logiciels et digitaux, plus précisément qu'elles peuvent percevoir, comprendre, naviguer et interagir et contribuer sur le web. Cela prend en compte tous les handicaps qui rendent difficiles l'accès au numérique, ce qui inclut les handicaps visuels, auditifs, physiques, de la parole, cognitifs et neurologiques.

Renault Group met en place et développe des technologies d'assistance qui permettent ou facilitent l'utilisation de l'ordinateur, l'accès aux contenus, bureautiques ou web, et leur création.

Celles-ci comprennent par exemple :

- Des aides logicielles, comme les lecteurs d'écran ou les loupes,
- Des aides matérielles : souris, claviers, micros, trackballs, boucles magnétiques, etc,
- La retranscription simultanée par écrit sur des écrans,
- Une traduction en langue des signes.

Le Groupe poursuit ainsi son action de sensibilisation et d'accompagnement de ses Salariés au quotidien et en particulier des Salariés en situation de handicap, à travers par exemple, la prise en main des nouveaux outils numériques.

Enfin, les interfaces digitales accessibles sont progressivement adaptées.

Article 3.4.3. Prendre en compte la situation des salariés « proche aidant » d'une personne en situation de handicap

Certains accompagnements sont destinés au Salarié en situation de handicap, d'autres au Salarié proche aidant en charge d'une personne en situation de handicap. Depuis des années, Renault Group est conscient des difficultés spécifiques d'organisation des Salariés aidants en lien avec le handicap.

Renault Group s'est progressivement mobilisé afin de faciliter la réussite de la conciliation vie professionnelle et personnelle. Les éléments négociés dans le cadre de l'accord sont la reconnaissance de l'intérêt de dispositifs conçus comme des leviers de maintien dans l'emploi du Salarié proche aidant. La vie professionnelle et la problématique du maintien en emploi des proches aidants rejoignent en effet souvent le sujet de la prévention du risque de désinsertion professionnelle.

Faciliter le maintien en emploi des proche-aidants permet d'éviter les ruptures de parcours professionnels et favorise la conciliation entre la vie professionnelle et celle de la vie d'aidant.

Renault Group s'engage ainsi à tenir compte de la situation dans laquelle un de ces Salariés aurait besoin de se rendre disponible pour assister un proche en situation de handicap en difficulté.

La prise en charge des personnes dépendantes du fait d'un handicap par un Salarié, en sa qualité d'aidant familial, est à la fois un investissement personnel exigeant et un enjeu de la dépendance. Renault Group considère donc qu'il est important de mieux intégrer la difficulté spécifique liée à ces situations.

Au-delà du dispositif légal de congé de proche aidant, le Groupe souhaite également accompagner les Salariés qui souhaiteraient prendre une disponibilité pour s'occuper d'un proche en situation de handicap, souffrant d'une grave pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou nécessitant des soins contraignants, à domicile ou en établissement de soins.

Il est également rappelé que pour compenser la perte de tout ou partie du revenu résultant de la prise de ce congé sans solde, le Salarié peut recourir au bénéfice du don de jour en vigueur dans l'accord en

faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la mixité au sein du Groupe en France du 20 octobre 2023, ou dans tout autre accord qui se substituerait à ces dispositions.

Par ailleurs, des aménagements d'horaires ou d'organisation du travail sont mis en œuvre pour les Salariés dont les enfants ou le conjoint sont concernés par une situation de handicap se caractérisant par une autonomie réduite reconnue par les organismes habilités.

Article 3.4.4. Recourir au télétravail

Des mesures de télétravail pour les Salariés en situation de handicap ou de « proche aidant » d'une personne en situation de handicap ont été mises en place dans les conditions fixées par les différents accords télétravail en vigueur au sein des différentes entités.

En fonction des dispositions conventionnelles applicables, une adaptation du poste sur leur lieu de télétravail peut être réalisée si un aménagement du poste de travail particulier est nécessaire ; celui-ci se faisant à l'appui des recommandations du médecin du travail. Cela peut par exemple conduire à l'attribution d'un fauteuil ergonomique ou tout autre matériel nécessaire à l'activité professionnelle.

Titre 5 – Prévenir le risque de désinsertion professionnelle

Dans certaines situations, un Salarié peut risquer de se retrouver éloigné de l'emploi. Renault Group entend aider tous ses Salariés à conserver leur poste de travail ou à accéder à un emploi compatible correspondant à leurs aptitudes et capacités.

Article 3.5.1. Les « comités de prévention du risque de désinsertion professionnelle »

Formaliser des espaces de coordination de l'ensemble de ces acteurs, à intervalles réguliers, est jugé important. Les parties ont convenu de la mise en place de façon systématique de « comités de prévention du risque de désinsertion professionnelle » dans les filiales ou établissements la composant visant à trouver des solutions aux difficultés qui peuvent apparaître pour engager des Salariés à leur poste de travail du fait de la perte de leurs capacités.

Ces comités permettent de ne pas attendre le retour du Salarié dans l'entreprise pour questionner les conditions adéquates du retour à l'emploi, les besoins d'aménagements ou le nouveau projet professionnel.

La démarche repose prioritairement une approche inclusive, dans laquelle un aménagement de poste ne sert pas qu'au Salarié concerné mais bien à l'ensemble du collectif de travail. Le comité doit permettre le plus possible le maintien des modalités collectives de fonctionnement de l'organisation et plus particulièrement la polyvalence.

Le rôle de ce comité est d'anticiper les situations difficiles et de s'assurer que les adaptations possibles du poste sont mises en œuvre. Il est composé, selon les filiales ou établissements la composant, du service de prévention et de santé au travail, du responsable Ressources Humaines, du manager, du service d'assistance sociale, d'un membre du service relations sociales et de l'ergonome.

Ce comité identifie les postes susceptibles d'être pourvus par des Salariés en situation de handicap. Il propose les aménagements utiles et suit la mise en œuvre afin de faciliter l'accès au poste par les personnes concernées.

Article 3.5.2. Garantir le maintien dans l'emploi

Au-delà de l'accessibilité au poste de travail, l'entreprise veille à maintenir et développer l'accessibilité à l'emploi des salariés en situation de handicap. Il s'agit d'assurer leur capacité à exercer durablement leur activité, c'est-à-dire dans le cadre d'un parcours professionnel et d'une évolution dans le temps.

D'une manière plus générale, dans tous les cas où, du fait de son handicap, le salarié n'est plus en mesure de tenir son emploi, Renault Group examine les adaptations susceptibles d'être réalisées pour assurer son employabilité.

Le maintien dans l'emploi : une association de mesures complémentaires

Le maintien, comme le retour à l'emploi, repose souvent sur la conjugaison de plusieurs mesures appropriées :

- L'élaboration conjointe d'un projet d'adaptation reposant sur les capacités restantes du Salarié définies par le médecin, sur l'analyse des contraintes liées au poste de travail et sur l'analyse des besoins de compensation du handicap au travail (à travers l'aménagement de poste et/ou de l'environnement de travail, des rythmes de travail...),
- Une période d'apprentissage accompagnée de la nouvelle situation d'emploi,
- Le suivi éventuel de formation permettant au Salarié d'évoluer vers un poste correspondant à ses capacités et à son aptitude.

Le maintien dans l'emploi à travers le partenariat avec l'AGEFIPH

Les relations avec l'AGEFIPH sont, pour ce faire, accentuées afin de bénéficier d'un levier supplémentaire pour :

- Analyser la situation et l'accompagnement dans la recherche et la construction de solutions adaptées,
- Mobiliser des aides et prestations techniques, humaines et financières pour la mise en œuvre de la solution de maintien dans l'emploi.

Lorsque les conséquences du handicap de la personne concernée sur son poste de travail restent très importantes, même après l'aménagement optimal de la situation de travail, Renault Group souhaite engager, chaque fois que cela est possible, une reconnaissance de la lourdeur du handicap.

Ce dispositif, déjà expérimenté dans l'entreprise, permet des aides financières, que ce soit pour le Salarié, mais aussi pour l'employeur. Pour le Salarié, cela éloigne le risque de désinsertion professionnelle. Pour l'entreprise, cela a pour but de compenser financièrement les charges supportées par cette dernière, dès lors que les conséquences financières du handicap de la personne concernée

sur son poste de travail restent très importantes, même après l'aménagement optimal de la situation de travail.

En outre, la réalisation d'un bilan professionnel, encadré par l'AGEFIPH, peut être proposé au Salarié pour contribuer au processus de reclassement, le cas échéant.

Le maintien dans l'emploi et le reclassement

Lorsque l'emploi du Salarié en situation de handicap ne peut être adapté ou encore modifié afin de continuer à être tenu par son titulaire, son employeur met tout en œuvre pour lui proposer une autre situation d'emploi dans l'établissement, ou à défaut, dans l'entreprise, puis dans le Groupe. Si nécessaire, des actions de formation sont menées pour faciliter le reclassement.

En outre et afin de permettre une meilleure visibilité sur l'ensemble des mesures prises en faveur du reclassement des salariés, un bilan annuel, portant sur les actions de maintien dans l'emploi ou de reclassement est-présenté dans chaque site industriel, en CSSCT ou au sein d'une commission dédiée, l'objectif étant de partager, avec les représentants du personnel, sur les mesures déployées dans le cadre du maintien dans l'emploi des Salariés.

Lorsqu'un Salarié, suite à une déclaration d'inaptitude d'origine professionnelle accepte d'être reclassé sur un emploi de niveau inférieur, emportant diminution de sa rémunération fixe de base, il est convenu de maintenir cette dernière.

Par ailleurs, si un licenciement, hors motif disciplinaire, devait intervenir, il est convenu :

- La durée du préavis est doublée, sans toutefois dépasser six mois ;
- Des dispenses partielles ou totales d'exécution du préavis sont attribuées pour faciliter la recherche d'un nouvel emploi, suivre une action de formation de reconversion ou mettre en œuvre un projet personnel ;
- Si l'exécution du préavis est rendue impossible, le Salarié perçoit tout de même une indemnité compensatrice de préavis dont le montant est doublé, sans toutefois dépasser six mois.

CHAPITRE 4 – FAVORISER LA COMMUNICATION, LA SENSIBILISATION ET LA FORMATION AUTOUR DU HANDICAP

Renault Group entend poursuivre ses efforts de sensibilisation envers tous ses Salariés afin de développer une culture autour de l'acceptation de la différence et de l'inclusion et, de lever les freins à l'insertion et au maintien dans l'emploi.

La communication et les mesures de sensibilisation autour de la communication sur les métiers, le recrutement, l'alternance et les stages, les parcours professionnels et la formation devront contribuer à l'évolution des représentations et des pratiques autour du handicap.

Titre 1 – Sensibiliser et informer les acteurs internes sur le sujet du handicap

Dans le prolongement de la politique menée ces dernières années en matière d'emploi en faveur des Salariés en situation de handicap, Renault Group souhaite renforcer ses actions de sensibilisation auprès de l'ensemble des Salariés. Ces actions permettent ainsi de donner du sens à sa démarche.

Article 4.1.1. Communication interne et évènements de sensibilisation

Auprès des personnes en situation de handicap

Renault Group poursuit la communication autour des dispositions du présent accord envers ses Salariés en situation de handicap, mais également envers ceux confrontés au handicap d'un proche, pour leur permettre d'avoir une meilleure connaissance de leurs droits et favoriser ainsi leur intégration.

De plus, une communication est adressée, une fois par an, par le référent handicap aux Salariés en situation de handicap de son périmètre afin de leurs proposer une prise de contact.

Auprès de l'ensemble des Salariés de Renault Group

La sensibilisation auprès de l'ensemble des Salariés s'articule autour des axes suivants :

- Une communication active et soutenue sur l'accord et son contenu en veillant à diversifier les canaux de communication pour cibler tous les Salariés. La Mission centrale handicap met également à disposition des Missions locales handicap des outils et dispositifs de sensibilisation ;
- Une veille régulière par thématique et selon les actualités ;
- La valorisation des Salariés en situation de handicap via par exemple, des témoignages de parcours inspirants pour libérer la parole et sensibiliser les Salariés ;
- Le déploiement d'un plan de communication défini chaque année par la Mission centrale handicap promouvant les dates clés sur lesquelles Renault Group France souhaite s'engager sur la thématique du handicap (SEEPH, Duoday...). En outre, chaque entité conserve, en local, toute l'autonomie

nécessaire pour l'organisation d'évènements pouvant aller au-delà du cadre proposé. Par ailleurs, les entités les plus actives se verront valorisées (par exemple via l'organisation de trophées internes).

Par ailleurs, le développement d'un sponsor interne et la prise de parole du Top Management constitue un véritable enjeu pour le Groupe avec pour objectif principal de faire évoluer les représentations sur le handicap et de faire changer les mentalités.

Outre les actions de sensibilisation, la Mission centrale handicap poursuit son action de professionnalisation du réseau handicap et contribue à fournir aux référents handicap, aux services médicaux et sociaux et pour mise à jour sur les sites intranet des entités du Socle Social Commun, les informations adaptées permettant de faire connaître le présent accord et facilitant la mise en œuvre des actions qu'il prévoit.

Article 4.1.2. Communication externe

La Mission centrale handicap s'appuie sur des partenariats externes afin de faire connaître sa politique interne en faveur du handicap et développer sa marque employeur. Elle s'associe également à des opérations externes lui permettant d'apporter son témoignage pour aider et encourager d'autres acteurs à s'engager dans l'intégration professionnelle de personnes en situation de handicap.

Titre 2 – Professionnaliser les acteurs clés et développer une culture inclusive

L'ensemble des formations destinées à sensibiliser et/ou former les Salariés de Renault Group au handicap constituent un levier essentiel pour faire évoluer les représentations et garantir le déploiement des engagements en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. A ce titre, la Direction Diversité et Inclusion de Renault Group conçoit et met à disposition des formations en ligne contenant des informations, des outils et des bonnes pratiques sur la manière d'intégrer une personne en situation de handicap dans une équipe.

En parallèle, parce que chacun a son rôle à jouer auprès des Salariés en situation de handicap, la coopération entre les différents acteurs clés (HSE, ergonomes, service de prévention et de santé au travail, etc.) est essentielle et permet de bénéficier de l'expertise de tous et d'aboutir à des résultats collectifs.

Professionnaliser et sensibiliser les autres acteurs clés (réfèrent handicap, service d'assistance sociale, responsable RH, service de santé au travail...).

Afin de leur permettre d'effectuer au mieux leurs missions et d'assurer un accompagnement de qualité, des actions de sensibilisation et de professionnalisation sont adressées aux acteurs clés contribuant au suivi et à l'accompagnement des personnes en situation de handicap.

Les acteurs clés peuvent s'inscrire individuellement dans les réseaux de référents handicap animés par l'AGEFIPH. Ces réseaux permettent de développer les contacts, de se professionnaliser et de partager

des bonnes pratiques sur des thématiques telles que le recrutement, le maintien dans l'emploi, la mise en œuvre d'une politique d'emploi ou encore la sensibilisation et la communication.

En parallèle, des actions de sensibilisation sur les processus internes en lien avec le présent accord sont déployées par la Mission centrale handicap.

Professionnaliser les managers

Renault Group soutient les managers, premiers acteurs de proximité, dans leur mission d'accompagnement, d'adaptation de l'organisation et de coordination pour le maintien dans l'emploi des Salariés en situation de handicap.

Ces derniers sont sensibilisés au contexte légal et réglementaire, aux dispositions du présent accord, ainsi qu'à l'ensemble des outils et aides mobilisables.

Chaque manager bénéficie du support de spécialistes dans le domaine du handicap. Ces derniers leur apportent toute l'aide nécessaire.

Afin de les accompagner dans l'accueil, l'intégration et le management d'une personne en situation de handicap, des formations sont également mises à disposition :

- Une formation spécifique « développer votre management inclusif » qui a vocation à les aider à incarner une posture managériale inclusive, à développer un esprit d'équipe inclusif et collaboratif et à être ambassadeur de la politique Diversité et Inclusion de Renault Group ;
- Des formations en ligne par typologie de handicap contenant des informations, des outils et des bonnes pratiques sur la manière d'intégrer une personne en situation de handicap dans l'équipe ;
- Une sensibilisation au handicap sera intégrée aux parcours de formation des primo-managers, maîtres d'apprentissages ou tuteurs de stage.

Développer une culture inclusive autour de la formation des personnes en situation de handicap

Renault Group réaffirme son ambition de donner la possibilité à chacun d'être acteur de son évolution professionnelle et rappelle que tout Salarié en situation de handicap, bénéficie comme tout autre Salarié, de l'ensemble des outils et dispositifs nécessaires au bon déroulement de son parcours professionnel.

A ce titre, ils ont accès à tous les moyens de formation de Renault Group et bénéficient d'aménagements leur facilitant l'accès et le suivi de ces dernières.

Par ailleurs, il est rappelé que les Salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOETH) bénéficient d'un abondement majoré de leur Compte Personnel de Formation (CPF) conformément aux dispositions légales en vigueur.

CHAPITRE 5 – METTRE EN ŒUVRE ET PILOTER LES DIFFÉRENTES ACTIONS EN FAVEUR DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

L'ambition affichée par Renault Group en termes d'intégration et de maintien dans l'emploi des Salariés en situation de handicap suppose une mobilisation de tous les acteurs de l'entreprise. Dans cette optique, il s'est doté d'une structure de gouvernance² considérant que la problématique doit être traitée de manière transversale et pouvoir donner une impulsion en coordonnant les divers acteurs pour faire du handicap un atout pour le Groupe.

Titre 1 – Les acteurs de la mise en œuvre

C'est aussi à travers ses acteurs de terrain que la politique en faveur des personnes en situation de handicap de Renault Group est appréhendée au quotidien.

Article 5.1.1. Des acteurs engagés dans le suivi et l'accompagnement des Salariés en situation de handicap

Le manager

Le manager joue un rôle clef dans la démarche d'intégration et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap présentes dans son équipe. Il veille à mettre en place, en concertation avec le service prévention et de santé au travail, le Responsable RH et le référent handicap local, des solutions d'organisation et des conditions de travail adaptées et conformes aux recommandations du médecin du travail. Il veille également au développement des compétences et au parcours professionnel du Salarié en situation de handicap.

Le manager peut s'appuyer sur le réseau pluridisciplinaire des spécialistes pour comprendre les contraintes liées au handicap du Salarié.

Le Responsable Ressources Humaines (RRH)

Le RRH est l'interlocuteur de proximité du manager dans l'accompagnement des Salariés en situation de handicap. Il développe sa légitimité par sa capacité d'écoute, de proposition et de coordination.

Le RRH promeut le droit à une évolution de carrière pour les Salariés en situation de handicap ou fragilisés par la maladie. Il accompagne le responsable hiérarchique lors des étapes professionnelles de la personne en situation de handicap.

Il soutient le manager dans la mise en place des compensations nécessaires à la tenue du poste et à l'atteinte des objectifs réalistes fixés au Salarié.

² La structure de gouvernance autour du Service D&I Renault Group France et la Direction D&I Renault Group

Il veille à la bonne application du présent accord et collabore avec le manager à la définition des compétences en cohérence avec les objectifs de recrutement des personnes en situation de handicap.

Le Responsable RH :

- Contribue à la bonne intégration dans le collectif de travail et tout au long de son parcours professionnel des personnes en situation de handicap ;
- S'assure également de mesures prises en faveur du maintien ou du retour dans l'emploi des Salariés en situation de handicap ;
- Informe les Salariés, en lien avec le référent handicap local, de l'ensemble des dispositifs et des aides dont ils peuvent bénéficier en application de l'accord ;
- Assiste le manager à la mise en place des aménagements de poste préconisés par le médecin du travail ;
- Joue un rôle dans l'organisation et le suivi des comités de prévention du risque de la désinsertion professionnelle.

Le Salarié en situation de handicap lui-même

Il apporte son point de vue et son vécu sur ses besoins et sur la recherche de solutions en vue de la réussite de son parcours d'intégration ou de son parcours professionnel comme sur les mesures de maintien dans l'emploi qui pourront lui être proposées.

Renault Group soutient l'implication des Salariés en situation de handicap. Ils expérimentent le handicap chaque jour et peuvent aider à la sensibilisation des autres Salariés.

Renault Group est attentive à leur action et propose de mettre en avant :

- Le bénéfice de leur contribution à la création d'outils de sensibilisation nouveaux, pour agir sur le terrain ;
- Leur participation à des actions extérieures en qualité d'ambassadeurs de l'entreprise dans les écoles et universités.

Article 5.1.2. Des spécialistes en support des personnes en situation de handicap

La mise en commun de compétences pluridisciplinaires de spécialités est un gage d'efficacité pour l'accompagnement des personnes en situation de handicap.

Le référent handicap

Les référents handicap sont les personnes « relais » au niveau local. Ils coordonnent l'action des managers, des acteurs médico-sociaux et de tous les personnels impliqués dans le recrutement, l'intégration dans les équipes, la formation et le maintien dans l'emploi des Salariés en situation de handicap.

Il est le garant de la mise en œuvre de l'accord dans son périmètre d'activité. A ce titre le référent handicap :

- Facilite la remontée d'informations et le traitement des dossiers au plan administratif ;
- Suscite et accompagne les actions d'information et de sensibilisation auprès des Salariés et, notamment, des Salariés en situation de handicap ;
- Conseille les Salariés dans leur démarche RQTH ;
- Administre les demandes d'aides au titre de l'accord ;
- Prépare chaque année les bilans du présent accord ;
- Communique les informations demandées tout au long de l'année par la Mission centrale handicap.

Les coordonnées et les jours de permanence des référents handicap sont consultables sur Life@RenaultGroup ou sur tout autre intranet local.

Afin de faciliter les échanges et le partage de bonnes pratiques en interne, un espace digital partagé est mis à disposition des référents handicap du périmètre de l'accord.

Le Service de Prévention et de Santé au Travail

Le SPST est un acteur essentiel en matière de préservation de la santé et de prévention des risques professionnels. Il est l'interlocuteur privilégié dans toute situation de handicap.

Il assure le suivi de santé des Salariés :

- Il est seul juge de la fréquence et de la nature des examens que nécessite cette surveillance médicale particulière ;
- Il conduit des actions sur le milieu de travail et procède à des examens médicaux ;
- Il réalise une visite de pré-reprise, le plus tôt possible, pour redonner confiance au Salarié, et obtenir un bilan des capacités restantes ;
- Il agit en vue du maintien dans l'emploi et de la réintégration d'un Salarié en situation de handicap.

Son action de prévention est indispensable pour prévenir le risque d'exclusion pour cause d'inaptitude au poste de travail.

Le SPST est un interlocuteur privilégié pour conseiller et orienter les Salariés dans les démarches de RQTH. Il entretient des échanges permanents avec les autres acteurs de Renault Group, afin de préparer lorsque cela est nécessaire, l'organisation ou l'adaptation du poste de travail.

Le service d'assistance sociale

Le service d'assistance sociale accompagne les étapes de la vie professionnelle des Salariés. Il est partenaire de l'intégration et de la gestion des parcours des Salariés en situation de handicap.

Avec son accord, il écoute, informe et appuie, le Salarié dans les démarches à envisager lors de :

- L'accueil (embauche, intégration, mutation...)
- La survenance d'une maladie grave, accident ou handicap...
- Les difficultés d'adaptation sur le poste de travail, de mise en place d'un projet de reclassement ou de réorientation professionnelle...
- Le départ de l'entreprise.

Son intervention est personnalisée. Le service d'assistance sociale participe à la réflexion sur les aménagements de poste. Il rassure la personne, lui explique les différentes démarches, les prestations et aides existantes y compris dans le domaine personnel.

En lien étroit avec le service de prévention et de santé au travail et en collaboration avec les autres acteurs, il apporte une aide psychosociale et propose un soutien dans la recherche de solutions compatibles avec les contraintes de l'environnement personnel et professionnel du Salarié en situation de handicap ou en charge d'un proche en situation de handicap.

Les coordonnées et les jours de permanence des interlocuteurs du service d'assistance sociale sont consultables sur Life@RenaultGroup ou sur tout autre intranet local.

Afin de faciliter les échanges et le partage de bonnes pratiques en interne, un espace digital partagé est mis à disposition des acteurs du service d'assistance sociale du périmètre de l'accord.

L'ergonome

L'ergonome travaille sur tous les aspects liés à l'amélioration et la conception des situations de travail. Il accompagne le manager dans la définition de la polyvalence des postes et l'aménagement individuel du poste d'un Salarié en situation de handicap afin d'en faciliter l'usage, préserver la santé du Salarié, et de favoriser la fiabilité, la qualité et l'efficacité au poste de travail.

Le maintien dans l'emploi d'une personne en situation de handicap nécessite de prendre en considération les caractéristiques spécifiques de sa situation, notamment les conséquences du handicap, les exigences de l'activité et l'environnement de travail.

L'action de l'ergonome vise le maintien dans l'emploi et s'articule autour de deux temporalités :

- Préventive, pour détecter, au plus tôt, les risques d'inaptitude au poste de travail ;
- Curative, pour trouver et mettre en place une solution de maintien dans l'emploi en cas d'inaptitude déclarée ou en voie de l'être.

Article 5.1.2. Des acteurs en charge de l'animation de l'accord

La réalisation concrète des objectifs de l'accord relève essentiellement de la Mission centrale handicap en lien avec les missions locales handicap. L'animation et la coordination des actions locales au sein de Renault Group ne peuvent être mises en place sans s'appuyer sur un réseau d'interlocuteurs locaux.

La Mission centrale handicap

Au niveau de la Direction des Ressources Humaines de Renault Group France, la mission handicap veille pour l'essentiel à :

- Animer l'accord sur le terrain, en organisant notamment des échanges et rencontres avec les référents des entités du périmètre de l'accord, pour dynamiser l'applicabilité des mesures ;
- Exercer un rôle de conseil et de coordination auprès des entités ;
- Impulser et organiser des actions de communication relatives à l'accord, en interne et en externe ;
- Rechercher et conclure des partenariats ayant une portée nationale et locale ;
- Entretenir des relations avec les instances spécialisées dans le domaine du handicap ;
- Rechercher de nouvelles possibilités de développement de relations commerciales avec le secteur protégé et adapté ;
- Animer les réseaux de référents handicap et des acteurs du service d'assistance sociale locaux ;
- Veiller à la bonne allocation du budget de l'accord ;
- Animer la commission centrale de suivi de l'accord.

La Mission locale handicap

La Mission locale handicap, représentée par le référent handicap, met en œuvre la politique handicap au sein de son entité d'appartenance.

Elle veille à la coordination des principaux acteurs ayant une responsabilité sur l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap : le service de prévention et de santé au travail, le service HSE, le service formation, le RRH et le service d'assistance sociale.

Ainsi, ce qui caractérise la Mission locale handicap, c'est sa polyvalence.

Elle informe les Salariés, les RRH et le manager sur les droits spécifiques à la compensation du handicap contenu dans le présent accord. Pour cela, elle s'appuie sur les leviers principaux suivants :

- L'information, la communication, la sensibilisation sur la diversité du handicap ;
- Le recrutement et l'intégration ;
- Le maintien dans l'emploi, dont le référent handicap s'occupe en collaboration avec les différents acteurs internes (médecins du travail, ergonomes...) et externes (Cap emploi, organismes spécialisés...);
- La sensibilisation des différents acteurs internes (RH, managers...);
- La remontée des informations, des bonnes pratiques et indicateurs auprès de la mission centrale handicap ;

- La valorisation de la collaboration avec le secteur du travail adapté et protégé auprès des acteurs de Renault Group.

Pour l'exécution de cette fonction, le référent handicap dispose du temps nécessaire à l'accomplissement de sa mission.

Titre 2 – Piloter l'accord

Article 5.2.1. Modalités de déploiement de l'accord

Les modalités de déploiement de la politique en faveur des personnes en situation de handicap telles que définies dans l'accord sont pilotées par la Mission centrale handicap. Elle a en charge de diffuser une plaquette de communication de l'accord, diffusée de manière large aux Salariés du périmètre de l'accord.

Le portail d'information « Life@RenaultGroup » est actualisé en intégrant le contenu du présent accord. Les entités n'ayant pas accès à ce portail rendent également accessibles ces informations aux Salariés concernés via leurs moyens de communication habituels.

Les services d'assistance sociale, les spécialistes des conditions de travail, les RRH et les référents handicap sont également les principaux acteurs de terrain en charge de déployer auprès des Salariés et des managers les dispositifs contenus dans le présent accord.

Article 5.2.2. Mise en place d'indicateurs de suivi

Dans le souci d'apporter des critères d'appréciation communs, la direction et les organisations syndicales signataires ont défini des indicateurs³ pour :

- Avoir une vision globale et détaillée de l'évolution de la politique handicap ;
- Disposer d'un reporting précis ;
- Entrer dans une logique d'amélioration continue.

Ils sont présentés dans le cadre des commissions d'application locales et centrale selon la périodicité prévue ci-dessous.

Article 5.2.3. Commissions d'application de l'accord

Afin de suivre l'application du présent accord, et dans le respect des attributions des institutions représentatives du personnel, une commission d'application est mise en place au niveau central et au sein des entités du périmètre du présent accord.

³ Les indicateurs sont présentés en annexe 1 du présent accord.

La commission centrale

Composée, au niveau central, de représentants de la Direction et de trois représentants des organisations syndicales signataires, elle se réunit une fois par an.

Les commissions locales

Composée, au niveau de chaque filiale, de représentants de la Direction et de trois représentants des organisations syndicales signataires, elles se réunissent également au minimum une fois par an. La réunion de présentation du bilan se tient avant la réunion de la commission centrale.

Afin d'homogénéiser les présentations des commissions locales, un modèle est mis à leur disposition par la Mission centrale handicap.

Rôle des commissions

Les commissions centrale et locales examinent les modalités de mise en œuvre du présent accord, les difficultés éventuellement rencontrées et les résultats tant quantitatifs que qualitatifs des actions engagées, chacune selon leur périmètre de responsabilité.

Les données chiffrées sont issues notamment des indicateurs définis dans le présent accord et de la Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH).

Les commissions centrale et locales peuvent formuler, chacune selon leur périmètre de responsabilité, des recommandations ou des suggestions en lien avec l'application des mesures du présent accord, de mettre en place des actions correctrices, voire de formuler des alertes sur des écarts importants ou persistants dans la mise en œuvre de l'accord.

CHAPITRE 6 – DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES ET JURIDIQUES

Titre 1 – Entrée en vigueur et durée d'application de l'accord

Le présent accord entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2024 sous réserve d'agrément par la DRIEETS et est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

Conformément aux dispositions légales, les mesures du présent accord se substituent de plein droit à celles ayant le même objet résultant d'usages, d'engagement unilatéraux, d'accords atypiques, d'accords collectifs d'entreprise et d'établissement compris dans son champ d'application.

Titre 2 – Notification

Le présent accord est notifié à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions légalement prévues.

Titre 3 – Dépôt et publicité

Conformément aux dispositions légales, le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans la base de données nationale et sera donc rendu public.

Il sera, par ailleurs, déposé en deux exemplaires dont un en version électronique dans les conditions prévues par le code du travail, à l'unité territoriale de la DRIEETS d'Ile de France pour les Hauts de Seine et au Secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Boulogne- Billancourt.

Titre 4 – Adhésion

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.

Titre 5 – 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*).

Fait à Boulogne Billancourt,

Le 18 décembre 2023

Accord en faveur des personnes en situation de handicap au sein du Groupe en France

ENTRE

Renault s.a.s., Ampere SAS, Ampere Cléon, ACI Villeurbanne, Ampere Electricity, Alpine Cars, Manufacture Alpine Dieppe, Sofrastock International, Société de Véhicules Automobiles de Batilly, SODICAM², Renault Digital, Ampere Software Technology, Alpine Racing, Qstomize, Renault Retail Group et DIAC

Représentées par M. Maximilien FLEURY
Directeur des Ressources Humaines France



ET

Les organisations syndicales ci-dessous

C.F.D.T.

Représentée par M.Fabrice ROZE

Fabrice ROZE

C.G.T

Représentée par M.Thomas OUVRARD

ouvrard thomas

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

Représentée par M.Guillaume RIBEYRE



FO

Représentée par M.Mounir MESTARI



Annexe 1 : Les indicateurs de suivi

Pour progresser dans l'évaluation de la performance des mesures quantitatives et des actions qualitatives du présent accord, un certain nombre d'indicateurs relatifs aux actions de recrutement, d'intégration, de maintien dans l'emploi, d'accompagnement des parcours professionnels, de communication, de sensibilisation et de formation ont été fixés et feront l'objet d'un suivi dans le cadre des commissions instituées au niveau central et local.

Thématiques	Indicateurs
<p align="center">RECRUTEMENT ET INTEGRATION</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Nombre recrutement TH/ type de contrat ✓ Taux d'emploi global et par entité en précisant : effectif assujettissement, effectif BOETH par typologie de handicap et répartition par âge ✓ Montant total dépenses engagées et montants déductibles contribution avec STPA
<p align="center">MAINTIEN EMPLOI & ACCOMPAGNEMENT PARCOURS PRO</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Montant dépenses aménagement de postes de travail au global et par entité ✓ Nombre et montants attribués par type d'aides et par bénéficiaire au global et par entité ✓ Nombre de renouvellements RQTH et primo-reconnaisances
<p align="center">COMMUNIQUER, SENSIBILISER, FORMER</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Nombre actions nationales / locales déployées par année civile ✓ Nombre animations réf. Handicap pilotées par Service D&I France par année civile ✓ Nombre moyen heures de formation suivies par salariés BOETH / nbre moyen d'heure de formation global ventilé par statut cadre / non-cadre

RG

Annexe 2 : Budget prévisionnel triennal de l'accord

Le budget global de l'accord est à minima égal à la somme des fonds gérés sur les trois ans. Il est présenté par grands axes d'actions ci-après. Ce budget est fongible d'une année sur l'autre pendant la durée de l'accord et les sommes non dépensées une année peuvent l'être l'année suivante. La fongibilité peut également se faire entre les différentes actions de l'accord, dans la limite du respect des clés de répartition prévues, afin de garder la souplesse nécessaire à la mise en œuvre de la politique d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap au sein du périmètre de l'accord.

Le bilan financier est transmis, chaque année, à la DRIEETS ainsi qu'aux membres de la commission d'application de l'accord dans le cadre de la Commission Centrale Handicap.

Nom de l'entreprise : RENAULT	2024	2025	2026
PILOTAGE ET SUIVI			
Salaire(s) chargé(s) de mission	100 000 €	100 000 €	100 000 €
Salaire(s) correspondant(s)	90 000 €	90 000 €	90 000 €
Autres : accompagnement externe, partenariats spécialisés...	100 000 €	100 000 €	100 000 €
Total	290 000 €	290 000 €	290 000 €
PLAN D'EMBAUCHE des TH			
Formation(s) recruteur(s)	20 000 €	20 000 €	20 000 €
Partenariat(s) avec établissements de recrutement	60 000 €	60 000 €	60 000 €
Autres (à préciser) : CVthèques spécialisées...	20 000 €	20 000 €	20 000 €
Total	100 000 €	100 000 €	100 000 €
ACCUEIL ET INSERTION			
Mesures d'accueil spécifiques (tutorat,)	20 000 €	20 000 €	20 000 €
Total	20 000 €	20 000 €	20 000 €
INFORMATION SENSIBILISATION			
Communication interne (plaquettes, journal interne, évènements, ...)	100 000 €	100 000 €	100 000 €
Forum(s) évènements	75 000 €	75 000 €	75 000 €
Autres : professionnalisation référents handicap, animation de réseau...	25 000 €	25 000 €	25 000 €
Total	200 000 €	200 000 €	200 000 €
FORMATION			
Externe			
Autres (à préciser) : associations spécialisées...	20 000 €	20 000 €	20 000 €
Total	20 000 €	20 000 €	20 000 €
MAINTIEN DANS L'EMPLOI des TH			
Adaptations nécessaires à l'accessibilité du poste de travail / Aménagement postes de travail	1 300 000 €	1 300 000 €	1 300 000 €
Total	1 300 000 €	1 300 000 €	1 300 000 €
AUTRES MESURES			
a) Mesures individuelles :			
Equipement(s) spécialisé(s)	60 000 €	60 000 €	60 000 €
Prise en charge transports, aménagement véhicule	10 000 €	10 000 €	10 000 €
Total	70 000 €	70 000 €	70 000 €
TOTAL BUDGET TRIENNAL ACCORD	2 000 000 €	2 000 000 €	2 000 000 €

Annexe 3 : Glossaire

AAH : Allocation Adultes Handicapés

AGEFIPH : Association de Gestion des Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes handicap

BOETH : Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés

CDAPH : Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées

CMI : Carte Mobilité Inclusion

CPF : Compte Personnel de Formation

CSSCT : Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail

DOETH : Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés

EA : Entreprise adaptée

ESAT : Etablissements de Services d'Aide par le Travail

ESRP : Etablissement et Service de Réadaptation Professionnelle

HSE : Hygiène, Sécurité, Environnement

MDPH : Maison Départementale des Personnes Handicapées

OETH : Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés

PMSMP : Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel

RQTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

SEEPH : Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées

SPST : Service de Prévention et de Santé au Travail

TH : Travailleur handicapé