

BILAN SOCIAL

RENAULT S.A.S.
ANNÉE 2007



BILAN SOCIAL 2007

RENAULT S.A.S.



L'année 2007 a été riche en événements pour la fonction RH. Nous avons fait évoluer notre organisation pour accompagner au mieux les transformations et la croissance internationale de l'Entreprise. Cette nouvelle organisation est fondée sur 2 principes simples :

- **assurer une présence forte de la fonction RH auprès de chacun**, avec la nomination de Responsables RH de proximité en appui des managers et à l'écoute des salariés ;
- **gérer les compétences avec une vision globale et internationale**, avec la mise en place de Directions en Développement des Carrières et des Compétences dans chacune des fonctions globales de l'entreprise.

La Direction RH corporate, qui a une vocation internationale, regroupe les expertises des métiers RH et conçoit la politique RH du Groupe. Elle s'appuie sur des Directions RH dans chacune des Régions pour déployer cette politique dans le monde entier.

L'ensemble de ces acteurs RH sont rattachés à la Direction RH corporate afin d'avoir une gestion des RH homogène et cohérente au niveau mondial.

Notre politique RH s'articule autour de 3 axes stratégiques :

1. Motiver les femmes et les hommes, par la mise en place d'un management de qualité et d'un système de reconnaissance de la performance lisible et efficace. L'enquête Engagement conduite en 2006 auprès de l'ensemble du personnel pour mesurer le niveau perçu de la qualité du management et de l'engagement du personnel a donné lieu en 2007 à plus de 1 000 actions d'amélioration dans tous les secteurs de l'entreprise. De même, la mise en œuvre d'un nouveau support d'entretien individuel permet de mieux cibler la contribution de chacun aux priorités de l'entreprise, de centrer l'évaluation sur des objectifs clairs, priorisés, mesurables, et d'identifier les vecteurs de développement personnel et professionnel. Fin 2007, 4 organisations syndicales ont signé un nouvel accord d'intéressement effectif dès 2008 en France. Cet accord s'inscrit dans le cadre de la politique de « Profit Sharing » décidée par la Direction Générale afin d'associer à terme l'ensemble des salariés du Groupe à la performance économique et aux résultats financiers.

2. Contribuer à la performance de l'entreprise, en la dotant des compétences nécessaires, tout en poursuivant des gains de productivité. Au travers du Programme Compétences Renault, Renault conduit une démarche de gestion prévisionnelle des compétences dont l'objectif est de se doter des compétences nécessaires à la mise en œuvre de sa stratégie. Pour cela, nous agissons sur plusieurs leviers : recrutement, partenariats avec le système éducatif, construction de parcours professionnel, formation. En 2007, Renault a focalisé ses recrutements sur les besoins prioritaires des métiers, tout en favorisant la mise en place d'équipes multiculturelles. Son action s'est principalement portée sur l'intégration et le développement des compétences en s'appuyant sur des processus de gestion éprouvés : parcours d'intégration, mobilité, promotion et formation (5,9 % de la masse salariale en 2007).

3. Partager nos valeurs, facteurs de cohésion et de solidarité dans un groupe mondial et multiculturel. Ces valeurs, dans le cadre de la Déclaration des Droits Sociaux Fondamentaux, sont fondées sur des principes et des règles à valeur mondiale, comme la diversité, la non discrimination, la mise en œuvre d'un dialogue social responsable et permanent à tous les niveaux de l'entreprise et une attention soutenue aux conditions de vie au travail. Dans cet esprit, nous avons poursuivi en 2007 des actions de sensibilisation à la non-discrimination auprès des comités de direction et des acteurs RH. Par ailleurs, cinq accords collectifs ont été conclus au niveau de Renault sas (télétravail, salaires, comité de groupe, CCE et intéressement). Enfin, l'ensemble des sites industriels, tertiaires et ingénieries en France a désormais le label « Système de Management Renault Sécurité et Conditions de travail ».

Ce bilan vous permettra de mieux découvrir la politique Ressources Humaines de Renault, orientée sur le développement des collaborateurs dont l'engagement et la compétence représentent la principale richesse de l'entreprise. Je vous en souhaite une bonne lecture.

Gérard Leclercq
Directeur des Ressources
Humaines Groupe

Le bilan social porte sur le périmètre Renault s.a.s. qui comprend 11 établissements principaux et 7 directions régionales :

Établissement de Cergy-Pontoise
Établissement de Choisy
Établissement de Cléon
Établissement de Douai
Établissement de Flins
Établissement de Grand-Couronne
Établissement de Guyancourt
Établissement du Mans
Établissement de Rueil - Lardy
Établissement de Renault siège
Établissement de Sandouville

Direction régionale de Bordeaux
Direction régionale de Lille
Direction régionale de Lyon
Direction régionale de Marseille
Direction régionale de Nancy
Direction régionale de Rennes
Direction régionale de Paris

SOMMAIRE

EMPLOI	5
POLITIQUE JEUNES	41
INTERNATIONAL	49
RÉMUNÉRATIONS ET CHARGES ACCESSOIRES	55
CONDITIONS D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ	65
AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL	75
FORMATION	89
MANAGEMENT	105
RELATIONS PROFESSIONNELLES	115
AUTRES CONDITIONS DE VIE RELEVANT DE L'ENTREPRISE	127

01

EMPLOI

Renault contrat 2009 a pour objectif d'inscrire durablement Renault parmi les constructeurs les plus rentables.

Dans ce cadre, la politique d'emploi contribue à la croissance rentable de l'entreprise, en permettant à Renault d'opérer les adaptations qualitatives et quantitatives nécessaires pour accompagner la mutation du Groupe et l'évolution des métiers.

Pour ces adaptations, Renault s'efforce de répondre aux enjeux essentiels qui conditionnent l'accroissement de la compétitivité de l'entreprise. Dans un contexte de recherche de gains de productivité, la politique de l'emploi a pour objectif d'assurer la disponibilité des compétences.

- Entre 1999 et 2007, Renault a effectué un important renouvellement de compétences qui s'est traduit par 10 000 départs du groupe et 15 700 embauches de jeunes diplômés de tous niveaux, répartis dans les différents grands métiers de l'entreprise : ingénierie et design, fabrication et logistique, commerce et fonction supports.
- Cet apport de compétences nouvelles a permis d'élever très sensiblement le niveau de qualification (26 % de cadres et ingénieurs en 2007 contre 18 % en 2000) et de préparer l'internationalisation de Renault.

Parmi ces compétences nouvelles, on peut souligner la proportion croissante de femmes (près de 16 % de l'effectif et 23 % des ingénieurs et cadres en 2007) même si cette évolution reste encore contrainte par la présence insuffisante des femmes dans les cursus de formation, techniques en particulier, où l'entreprise puise ses principales ressources.

Parallèlement, et tout un long de ces années, l'entreprise a mis l'accent sur l'intégration des nouveaux embauchés, la formation, le développement des compétences afin d'accroître l'expérience et l'autonomie de cette nouvelle génération.

Cet investissement important en ressources a permis de satisfaire l'essentiel des besoins.

À partir de 2006, tout en poursuivant les recrutements à l'international, Renault positionne ses recrutements en France de manière plus ciblée sur des profils spécifiques, prioritaires ou complémentaires.

En 2007, Renault s.a.s. a recruté 589 nouveaux collaborateurs externes au Groupe et 224 issus des différentes filiales, qui se répartissent dans les grands métiers de l'entreprise : 32 % en ingénierie et design, 11 % en fabrication et logistique, 34 % au commerce et 23 % dans les autres fonctions.

Par ailleurs le développement des ressources internes (formation et compétences) s'est poursuivi, ainsi qu'une meilleure utilisation des ressources disponibles par une politique active de mobilité et le rééquilibrage des forces internes en fabrication, compte tenu de la baisse d'activité de certains établissements.

Michel Chassat,
Chef du Département Emploi

Quelles ont été les priorités 2007 de Renault en matière d'emploi ?

Notre objectif est double : doter Renault des compétences nécessaires tout en renforçant notre compétitivité dans un contexte qui demeure très concurrentiel. Entre 2000 et 2006, nous avons renouvelé plus du tiers de nos effectifs. Désormais, nous ciblons nos recrutements sur les besoins prioritaires des métiers.

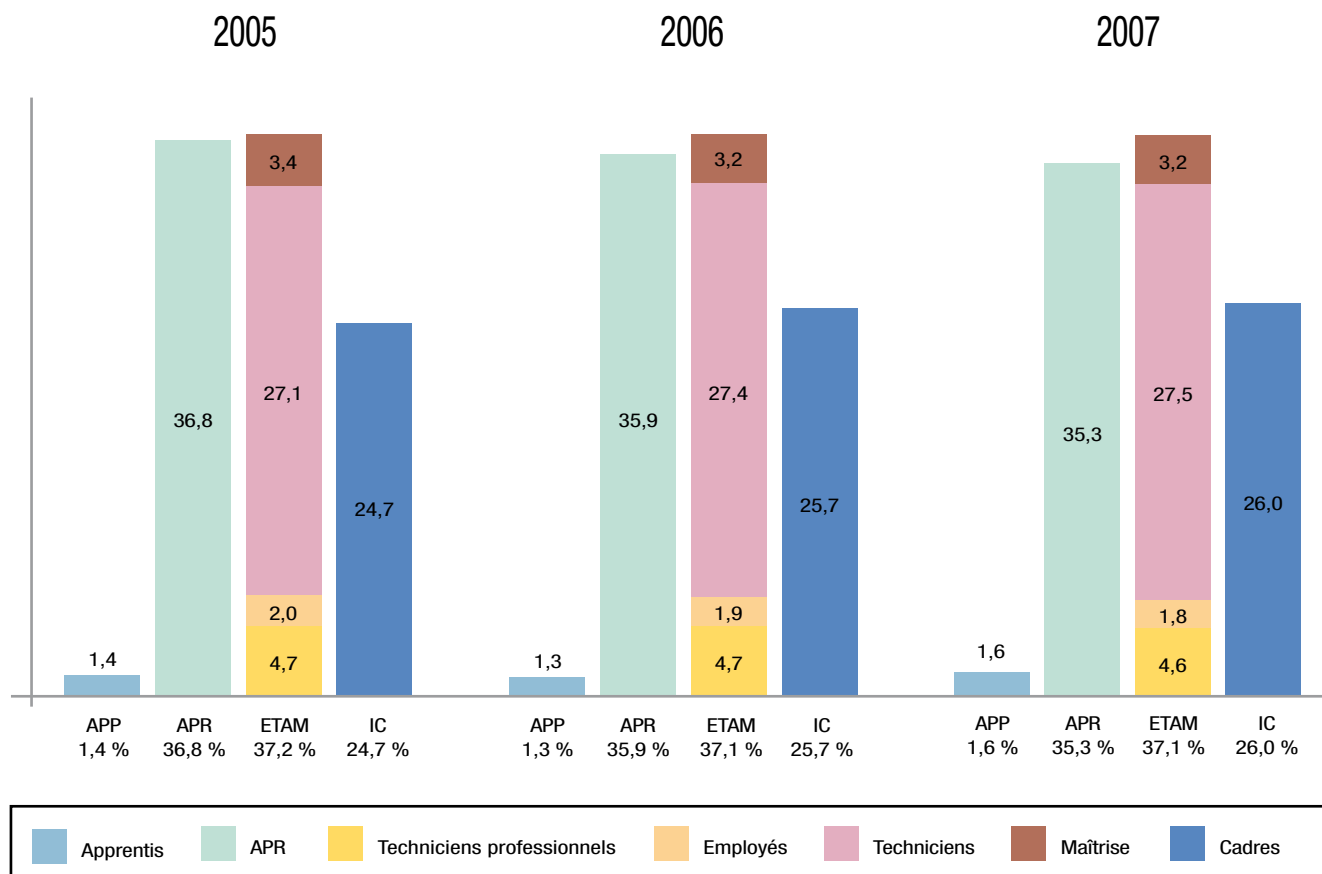
En 2007, près de 600 nouveaux collaborateurs ont ainsi intégré l'entreprise. Mais l'enjeu réside surtout en notre capacité d'optimiser

l'utilisation de nos ressources internes, en nous appuyant sur la formation et sur des dispositifs éprouvés de gestion, en particulier la mobilité. Plus de 400 personnes ont ainsi été concernées par des mobilités des fonctions supports vers les autres fonctions de l'entreprise : ingénierie, commerce et fabrication. L'année 2007 a également été marquée par des actions de rééquilibrage des effectifs entre établissements connaissant une sous activité temporaire et ceux devant faire face à une activité élevée. Concrètement, ces actions, initiées en 2006, se sont traduites par des prêts de personnel. Plus de 600 personnes ont ainsi pu apporter à un autre site leur expérience et leurs compétences. Ces actions, véritables leviers de performance, seront poursuivies en 2008.

01 EMPLOI

EFFECTIFS INSCRIT AU 31 DECEMBRE

RÉPARTITION PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE EN %



11. EFFECTIFS

111. 115. 119. Effectif total inscrit au 31 décembre (hors C.A.S.A.)

En 2007, l'effectif de Renault sas, hors personnel CASA, est en baisse de 2,5 %.

Les effectifs de la catégorie ingénieurs et cadres se stabilisent à 10 890. Les autres catégories sont en recul de 4,4 % pour les APR et de 2,4 % pour l'ensemble des ETAM. Parmi ces derniers, les filières de techniciens représentent 74 % du total.

Le personnel féminin représente 15,5 % des effectifs contre 15,2 % en 2006, 14,9 % en 2005. Cette croissance reste progressive car elle est tributaire de la présence des femmes dans les cursus scolaires et universitaires qui préparent aux métiers de Renault ; les formations les plus techniques étant le plus souvent à très forte majorité masculine.

	Hommes			Femmes			Ensemble		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
Apprentis	431	401	497	171	148	154	602	549	651
A.P.R.	14 807	14 023	13 371	1 419	1 399	1 380	16 226	15 422	14 751
Techniciens professionnels	2 063	2 005	1 927	8	8	8	2 071	2 013	1 935
Employés	675	593	553	227	207	201	902	800	754
Techniciens	9 628	9 484	9 292	2 330	2 257	2 220	11 958	11 741	11 512
Maîtrise	1 430	1 314	1 279	65	62	61	1 495	1 376	1 340
Ensemble E.T.A.M.	13 796	13 396	13 051	2 630	2 534	2 490	16 426	15 930	15 541
Ingénieurs & cadres	8 519	8 573	8 428	2 370	2 444	2 462	10 889	11 017	10 890
TOTAL GÉNÉRAL	37 553	36 393	35 347	6 590	6 525	6 486	44 143	42 918	41 833

POUR EN SAVOIR PLUS

Effectif inscrit hors C.A.S.A. (Cessation d'activité de salariés âgés) :

Ensemble des personnes ayant, à titre personnel, un contrat de travail avec l'entreprise qu'il soit à durée déterminée (incluant les contrats de formation en alternance et les apprentis) ou à durée indéterminée, à l'exclusion des personnes en cessation d'activité dans le cadre de la C.A.S.A. Sont comprises les personnes en hors activité pour d'autres motifs.

Sont exclus les intérimaires et les stagiaires écoles.

Effectif en C.A.S.A. (Cessation d'activité de salariés âgés) :

Personnes en situation de cessation d'activité, dans le cadre de l'accord national professionnel du 26 juillet 1999 relatif à la cessation d'activité des salariés âgés, de l'accord d'adaptation Renault du 26 novembre 1999, du décret 2000-105 du 9 février 2000 relatif à la cessation d'activité de certains travailleurs salariés, et de la convention tripartite n°99 00 002 conclue entre Renault, l'Etat et l'UNEDIC.

Ces personnes restent inscrites aux effectifs et leur contrat de travail est suspendu à 57 ans et, très exceptionnellement, à 55 ou 56 ans. Dans les comptabilisations d'effectifs, ont été exclues les personnes en C.A.S.A.

Catégories professionnelles :

Apprentis.

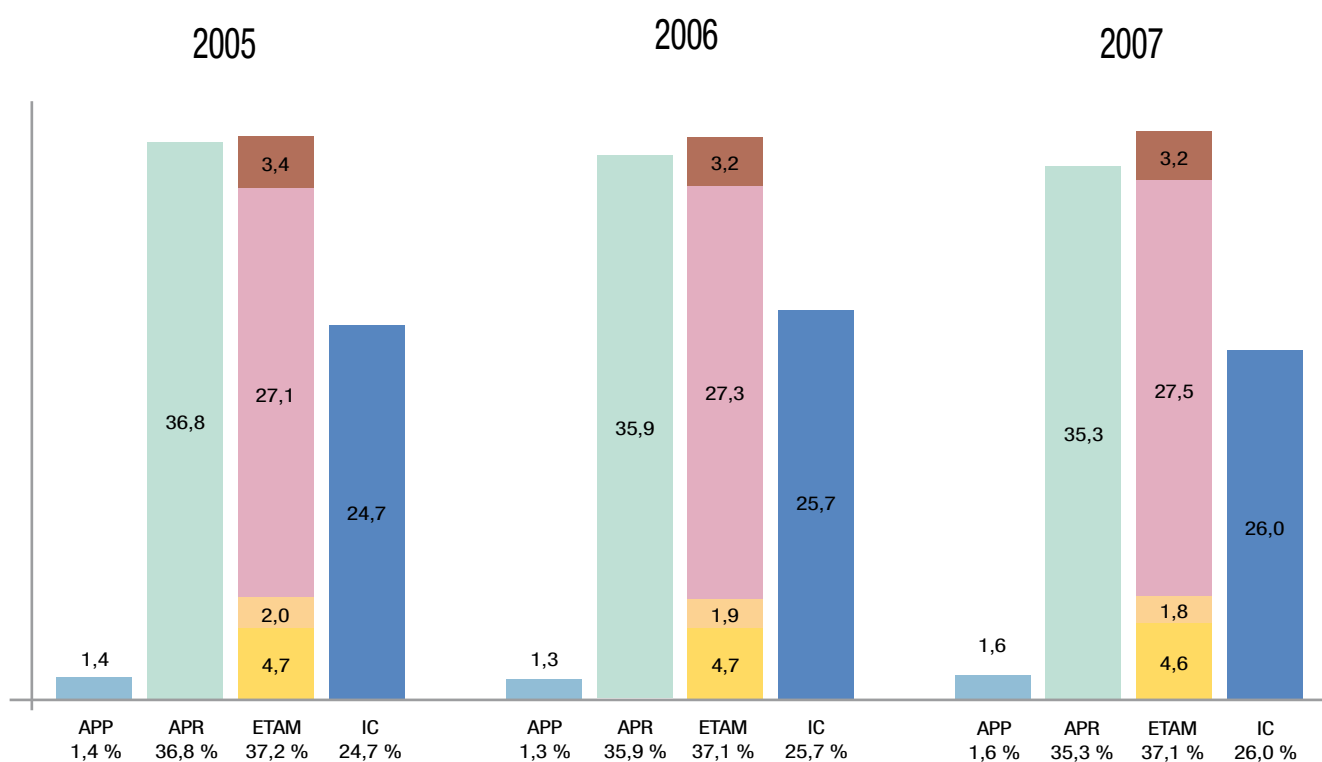
Agents de production Renault (A.P.R.) : A.P. stagiaires, A.P., A.P.Q., P1, P2 et P3 des filières de production et des filières de professionnels d'étude, d'entretien et d'outillage.

- E.T.A.M. : employés, techniciens et agents de maîtrise.
- Ingénieurs et cadres.

01 EMPLOI

EFFECTIF INSCRIT EN ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN AU 31 DÉCEMBRE

RÉPARTITION PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE EN %



11. EFFECTIFS

111 bis. 115 bis. 119 bis. Effectif inscrit en équivalent temps plein au 31 décembre

La différence entre les effectifs inscrits hors CASA (indicateurs 111-115-119) et les effectifs en équivalent temps plein (qui prennent en compte les taux contractuels d'activité), n'est

que de 0,7 % sur l'ensemble des effectifs, et de 3 % pour les femmes, chez qui le temps partiel est un peu plus fréquent. Ce taux est en légère augmentation pour les femmes.

	Hommes			Femmes			Ensemble		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
Apprentis	431	401	497	171	148	154	602	549	651
A.P.R.	14 739	13 953	13 306	1 385	1 362	1 338	16 124	15 315	14 644
Techniciens professionnels	2 059	2 000	1 921	7	8	8	2 066	2 008	1 929
Employés	673	590	550	220	200	194	893	790	744
Techniciens	9 611	9 466	9 273	2 259	2 183	2 141	11 870	11 649	11 414
Maîtrise	1 430	1 314	1 278	64	61	60	1 494	1 375	1 338
Ensemble E.T.A.M.	13 773	13 370	13 022	2 550	2 452	2 403	16 323	15 822	15 425
Ingénieurs & cadres	8 508	8 562	8 416	2 313	2 380	2 395	10 821	10 942	10 811
TOTAL GÉNÉRAL	37 451	36 286	35 241	6 419	6 342	6 290	43 870	42 628	41 531

POUR EN SAVOIR PLUS

Effectif équivalent temps plein :

Ensemble des personnes ayant, à titre personnel, un contrat de travail avec l'entreprise, que ce soit un contrat à durée déterminée ou indéterminée. L'effectif est pondéré par le taux d'activité de chaque salarié.

Les effectifs C.A.S.A. sont comptabilisés avec une activité à taux zéro.

01 EMPLOI

11. EFFECTIFS

111 quater. Effectif inscrit hors activité au 31 décembre

	2005		2006		2007	
	C.A.S.A.	Autres Motifs	C.A.S.A.	Autres Motifs	C.A.S.A.	Autres Motifs
Apprentis		0		0		
A.P.R.	3 053	331	2 615	332	1 924	409
Techniciens professionnels	350	28	280	23	150	30
Employés	285	23	238	19	152	27
Techniciens	1 361	107	1 161	123	685	179
Maîtrise	255	7	192	7	108	8
Ensemble E.T.A.M.	2 251	165	1 871	172	1 095	244
Ingénieurs & cadres	0	590	0	603	0	689
TOTAL GÉNÉRAL	5 304	1 086	4 486	1 107	3 019	1 342

Ensemble des personnes inscrites à l'effectif au 31 décembre mais ne participant pas à l'activité de l'entreprise au sens strict.

Effectif inscrit hors activité par motif au 31 décembre

La C.A.S.A. représente 69,2 % des effectifs hors activité.

La catégorie "autres" est représentée à 70 % par le personnel expatrié.

	2005			2006			2007		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
TOTAL EFFECTIF INSCRIT	42 365	7 082	49 447	40 481	6 923	47 404	38 129	6 723	44 852
EFFECTIF EN ACTIVITE	36 680	6 377	43 057	35 517	6 294	41 811	34 319	6 172	40 491
TOTAL HORS ACTIVITE	5 685	705	6 390	4 964	629	5 593	3 810	551	4 361
Dont :									
Congé parental	2	86	88	7	90	97	4	104	108
Congé sabbatique				22	15	37	41	24	65
Maladie, accident de longue durée	339	72	411	311	74	385	363	88	451
C.A.S.A.	4 812	492	5 304	4 088	398	4 486	2 782	237	3 019
Autres	532	55	587	536	52	588	620	98	718

POUR EN SAVOIR PLUS

Effectif hors activité

Ensemble des personnes inscrites à l'effectif au 31 décembre mais ne participant pas à l'activité de l'entreprise au sens strict pour les raisons suivantes :

- Préavis non travaillé.
- Service volontaire.
- Détaché en filiale.
- Congé sans solde suite à maternité.
- Congé sans solde pour convenance personnelle.
- Congé sans solde accordé au personnel immigré et au personnel français d'Outre-Mer.
- Congé sans solde préparatoire de 6 mois accordé

dans le cadre d'un retour définitif au pays.

- Congé sans solde suspension contrat de travail pour exercice mandat syndical permanent (Accord d'Entreprise du 23 juin 2000).
- Congé fin de carrière professionnelle.
- Congé sans solde congé formation extérieure longue durée.
- Congé sans solde suspension contrat de travail pour participation à des activités extérieures à l'entreprise.
- Congé pour création d'entreprise.
- Congé sabbatique.
- Congé parental d'éducation.
- Maladie de longue durée.
- Accident de longue durée.
- C.A.S.A.

11. EFFECTIFS

112. Effectif inscrit permanent (hors C.A.S.A.)

Cet indicateur, rapporté à l'effectif inscrit moyen (indicateurs 113 et 113 bis), nous donne synthétiquement une idée du renouvellement des populations, ou turn-over. En effet plus ce rapport est faible, plus fort est l'impact des entrées et sorties

au cours de l'année considérée, et donc le renouvellement des personnels.

En 2007, ce taux est de 96,1 %, soit un turn-over de 3,9 %, contre 4,2 % en 2006.

	2005	2006	2007
Apprentis	265	255	222
A.P.R.	15 029	15 152	14 497
Techniciens professionnels	2 064	2 008	1 932
Employés	891	790	753
Techniciens	11 159	11 503	11 320
Maîtrise	1 462	1 368	1 329
Ensemble E.T.A.M.	15 576	15 669	15 334
Ingénieurs & cadres	9 833	10 543	10 468
TOTAL GÉNÉRAL	40 703	41 619	40 521

POUR EN SAVOIR PLUS

Effectif inscrit permanent :

Ensemble des personnes inscrites à l'effectif du 31 décembre de l'année antérieure au 31 décembre de l'année, hors C.A.S.A. La catégorie professionnelle retenue est celle du 31 décembre de l'année.

Sont exclues les personnes ayant quitté l'entreprise ou étant entrées en C.A.S.A. dans l'année, et les personnes entrées dans l'entreprise au cours de l'année.

Les personnes mises en hors activité dans l'année, pour d'autres motifs que la C.A.S.A., mais encore à l'effectif au 31 décembre sont comprises dans l'effectif permanent.

01 EMPLOI

11. EFFECTIFS

113. Nombre mensuel moyen de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée

	Hommes			Femmes			Ensemble		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
Apprentis	421	403	418	155	160	146	576	563	564
A.P.R.	152	173	26	51	46	12	203	219	38
Techniciens professionnels	1	0	0	0	0	0	1	0	0
Employés	37	13	3	23	9	2	60	22	5
Techniciens	95	81	47	43	41	30	138	122	77
Maîtrise	2	0	0	0	0	0	2	0	0
Ensemble E.T.A.M.	135	94	50	66	50	32	201	144	82
Ingénieurs & cadres	59	69	69	18	21	22	77	90	91
TOTAL GÉNÉRAL	767	739	563	290	277	212	1 057	1 016	775

POUR EN SAVOIR PLUS

Les jeunes embauchés en période de vacances scolaires et pris en remplacement du personnel bénéficiant de son congé annuel font l'objet d'un contrat à durée déterminée.

Il convient de ne pas les confondre avec les stagiaires écoles, les apprentis, les contrats de formation en alternance.

113 bis. Nombre mensuel moyen de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée (hors C.A.S.A.)

	Hommes			Femmes			Ensemble		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
A.P.R.	14 801	14 196	13 594	1 376	1 377	1 381	16 177	15 573	14 975
Techniciens professionnels	2 116	2 007	1 952	8	8	8	2 124	2 015	1 960
Employés	687	616	564	228	207	202	915	823	766
Techniciens	9 464	9 483	9 324	2 246	2 259	2 198	11 710	11 742	11 522
Maîtrise	1 454	1 351	1 291	65	65	64	1 519	1 416	1 355
Ensemble E.T.A.M.	13 721	13 457	13 131	2 547	2 539	2 472	16 268	15 996	15 603
Ingénieurs & cadres	8 247	8 474	8 396	2 261	2 395	2 421	10 508	10 869	10 817
TOTAL GÉNÉRAL	36 769	36 127	35 121	6 184	6 311	6 274	42 953	42 438	41 395

POUR EN SAVOIR PLUS

Nombre moyen mensuel :

Moyenne sur les 12 mois de l'année des effectifs inscrits fin de mois (la classification retenue est celle de la fin de chaque mois).

11. EFFECTIFS

114. Effectif inscrit mensuel moyen en équivalent temps plein (CDI + CDD) (hors C.A.S.A.)

	2005	2006	2007
Apprentis	576	563	564
A.P.R.	16283	15687	14907
Techniciens professionnels	2121	2010	1954
Employés	966	837	761
Techniciens	11760	11774	11504
Maîtrise	1521	1415	1353
Ensemble E.T.A.M.	16368	16036	15572
Ingénieurs & cadres	10518	10888	10831
TOTAL GÉNÉRAL	43745	43174	41874

POUR EN SAVOIR PLUS

Moyenne sur les 12 mois de l'année des effectifs inscrits fin de mois (la classification retenue est celle de la fin de chaque mois).

115 ter. Répartition par statuts, coefficients et positions de l'effectif inscrit au 31 décembre (hors C.A.S.A.)

	Hommes			Femmes			Ensemble		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
Apprentis	431	401	497	171	148	154	602	549	651
A.P.R. niveau 1	8527	7912	7340	1219	1197	1172	9746	9109	8512
A.P.R. niveau 2	4713	4529	4422	185	187	191	4898	4716	4613
A.P.R. niveau 3	1446	1470	1502	15	15	17	1461	1485	1519
A.P.R. niveau 4	73	74	77	0	0	0	73	74	77
Régleurs	48	38	30	0	0	0	48	38	30
Ensemble A.P.R.	14807	14023	13371	1419	1399	1380	16226	15422	14751
E.T.A.M. niveau 1	3618	3306	3114	576	480	449	4194	3786	3563
E.T.A.M. niveau 2	8542	8454	8242	1875	1855	1824	10417	10309	10066
E.T.A.M. niveau 3	1558	1561	1628	179	199	216	1737	1760	1844
Régleurs	12	12	9	0	0	0	12	12	9
Contrats spéciaux	66	63	58	0	0	1	66	63	59
Ensemble E.T.A.M.	13796	13396	13051	2630	2534	2490	16426	15930	15541
Cadre 1	887	804	616	381	348	250	1268	1152	866
Cadre 2	1640	1693	1704	666	707	726	2306	2400	2430
Cadre 3A	2996	3038	3055	791	830	893	3787	3868	3948
Cadre 3B	1959	1990	2021	401	419	442	2360	2409	2463
Cadre 3C + HA	887	908	899	110	115	124	997	1023	1023
Contrats spéciaux	150	140	133	21	25	27	171	165	160
Ensemble Ingénieurs et Cadres	8519	8573	8428	2370	2444	2462	10889	11017	10890
TOTAL GÉNÉRAL	37553	36393	35347	6590	6525	6486	44143	42918	41833

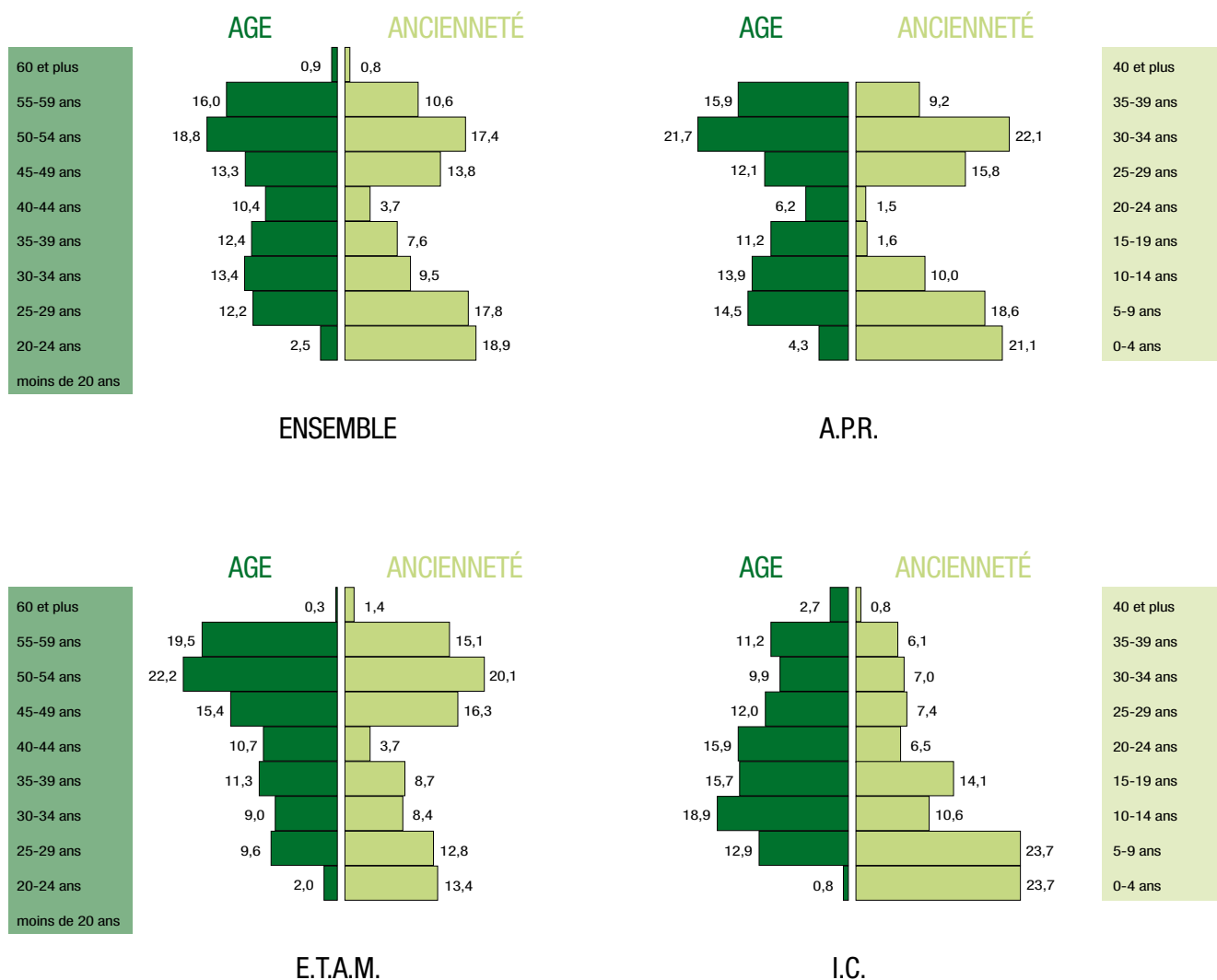
POUR EN SAVOIR PLUS

Les contrats spéciaux concernent les salariés classés hors grille de classification Renault (certains designers, formateurs et E.T.A.M. impatriés).

01 EMPLOI

RÉPARTITION DE L'FFECTIF SELON L'ÂGE ET L'ANCIENNETÉ

par statut de l'ensemble du personnel au 31 décembre 2007 (en %)



POUR EN SAVOIR PLUS

Il s'agit de l'ancienneté dite « premier contrat ». Elle s'obtient en totalisant la durée de tous les contrats passés dans l'entreprise de la date d'embauche à la date de départ quel que soit le motif du départ. Sont donc incluses les durées de contrat à durée déterminée dans l'entreprise (C.D.D.).

11. EFFECTIFS

116. Répartition par âge de l'effectif total inscrit au 31 décembre (hors C.A.S.A.)

	2005					2006					2007				
	I.C.	ETAM	APR	APP	TOTAL	I.C.	ETAM	APR	APP	TOTAL	I.C.	ETAM	APR	APP	TOTAL
– de 20 ans	0	13	29	111	153	0	6	5	107	118	0	8	4	133	145
20–24 ans	227	740	1 440	451	2 858	142	509	1 050	416	2 117	92	317	638	489	1 536
25–29 ans	1 708	1 522	2 127	40	5 397	1 595	1 537	2 164	26	5 322	1 403	1 489	2 141	29	5 062
30–34 ans	1 946	1 447	2 082	0	5 475	2 055	1 421	2 085	0	5 561	2 057	1 400	2 054	0	5 511
35–39 ans	1 618	1 762	1 183	0	4 563	1 679	1 755	1 418	0	4 852	1 710	1 751	1 655	0	5 116
40–44 ans	1 507	1 909	1 331	0	4 747	1 600	1 776	1 017	0	4 393	1 727	1 666	908	0	4 301
45–49 ans	1 201	2 651	2 044	0	5 896	1 280	2 558	2 008	0	5 846	1 311	2 392	1 786	0	5 489
50–54 ans	1 119	4 224	4 204	0	9 547	1 070	3 830	3 652	0	8 552	1 075	3 448	3 205	0	7 728
55–59 ans	1 417	2 133	1 776	0	5 326	1 346	2 502	2 005	0	5 853	1 223	3 031	2 340	0	6 594
60–65 ans	146	25	10	0	181	250	36	18	0	304	292	39	20	0	351
TOTAL	10 889	16 426	16 226	602	44 143	11 017	15 930	15 422	549	42 918	10 890	15 541	14 751	651	41 833

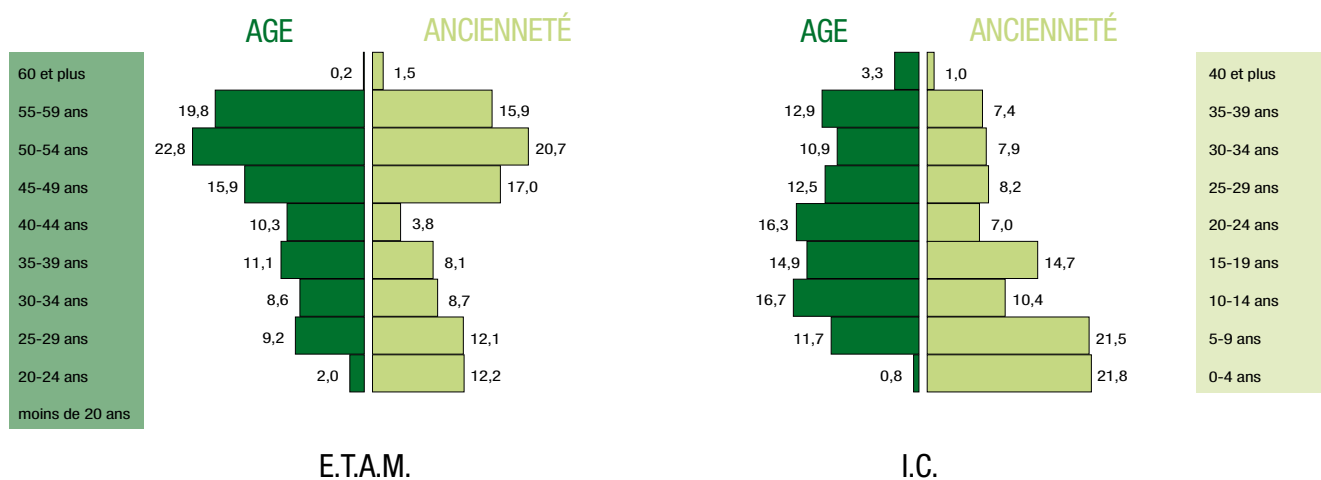
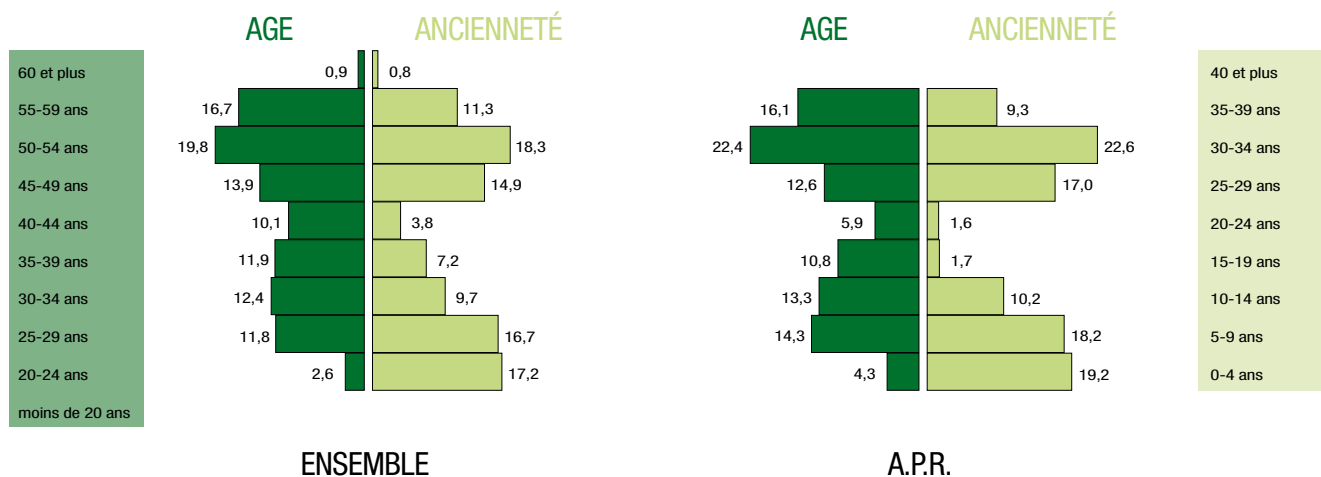
117. Répartition de l'effectif total inscrit au 31 décembre selon l'ancienneté (hors C.A.S.A.)

	2005					2006					2007				
	I.C.	ETAM	APR	APP	TOTAL	I.C.	ETAM	APR	APP	TOTAL	I.C.	ETAM	APR	APP	TOTAL
0–4 ans	3 009	2 760	4 441	602	10 812	2 582	2 295	3 676	549	9 102	2 585	2 084	3 107	650	8 426
5–9 ans	2 131	1 491	2 100	0	5 722	2 531	1 805	2 613	0	6 949	2 580	1 992	2 748	1	7 321
10–14 ans	1 075	1 360	964	0	3 399	1 274	1 520	1 205	0	3 999	1 154	1 303	1 468	0	3 925
15–19 ans	1 556	1 185	74	0	2 815	1 574	1 189	87	0	2 850	1 538	1 356	234	0	3 128
20–24 ans	889	2 218	1 735	0	4 842	689	1 517	1 179	0	3 385	713	571	226	0	1 510
25–29 ans	624	2 100	2 745	0	5 469	734	1 800	1 709	0	4 243	808	2 537	2 328	0	5 673
30–34 ans	678	3 054	3 215	0	6 947	758	3 443	3 913	0	8 114	759	3 130	3 266	0	7 155
35–39 ans	838	2 176	949	0	3 963	777	2 238	1 035	0	4 050	664	2 350	1 360	0	4 374
+ 40 ans	89	82	3	0	174	98	123	5	0	226	89	218	14	0	321
TOTAL	10 889	16 426	16 226	602	44 143	11 017	15 930	15 422	549	42 918	10 890	15 541	14 751	651	41 833

Ancienneté dite "premier contrat" totalisant la durée de tous les contrats passés dans l'entreprise.

01 EMPLOI

RÉPARTITION DE L'FFECTIF MASCULIN SELON L'ÂGE ET L'ANCIENNETÉ par statut au 31 décembre 2007 (en %)



POUR EN SAVOIR PLUS

Il s'agit de l'ancienneté dite « premier contrat ». Elle s'obtient en totalisant la durée de tous les contrats passés dans l'entreprise de la date d'embauche à la date de départ quel que soit le motif du départ. Sont donc incluses les durées de contrat à durée déterminée dans l'entreprise (C.D.D.).

11. EFFECTIFS

116. Répartition par âge de l'effectif masculin total inscrit au 31 décembre (hors C.A.S.A.)

	2005					2006					2007				
	I.C.	ETAM	APR	APP	TOTAL	I.C.	ETAM	APR	APP	TOTAL	I.C.	ETAM	APR	APP	TOTAL
– de 20 ans	0	4	27	85	116	0	3	5	89	97	0	1	4	107	112
20–24 ans	167	610	1310	319	2406	103	431	954	296	1784	65	265	571	365	1266
25–29 ans	1180	1214	1884	27	4305	1117	1237	1919	16	4289	989	1207	1912	25	4133
30–34 ans	1367	1165	1830	0	4362	1415	1141	1820	0	4376	1410	1121	1782	0	4313
35–39 ans	1226	1403	1020	0	3649	1256	1425	1236	0	3917	1256	1445	1447	0	4148
40–44 ans	1205	1615	1229	0	4049	1279	1466	919	0	3664	1375	1343	795	0	3513
45–49 ans	988	2293	1927	0	5208	1048	2218	1898	0	5164	1057	2081	1690	0	4828
50–54 ans	962	3654	3911	0	8527	912	3308	3402	0	7622	915	2977	2998	0	6890
55–59 ans	1286	1819	1659	0	4764	1208	2139	1852	0	5199	1083	2585	2152	0	5820
60–65 ans	138	19	10	0	167	235	28	18	0	281	278	26	20	0	324
TOTAL	8519	13796	14807	431	37553	8573	13396	14023	401	36393	8428	13051	13371	497	35347

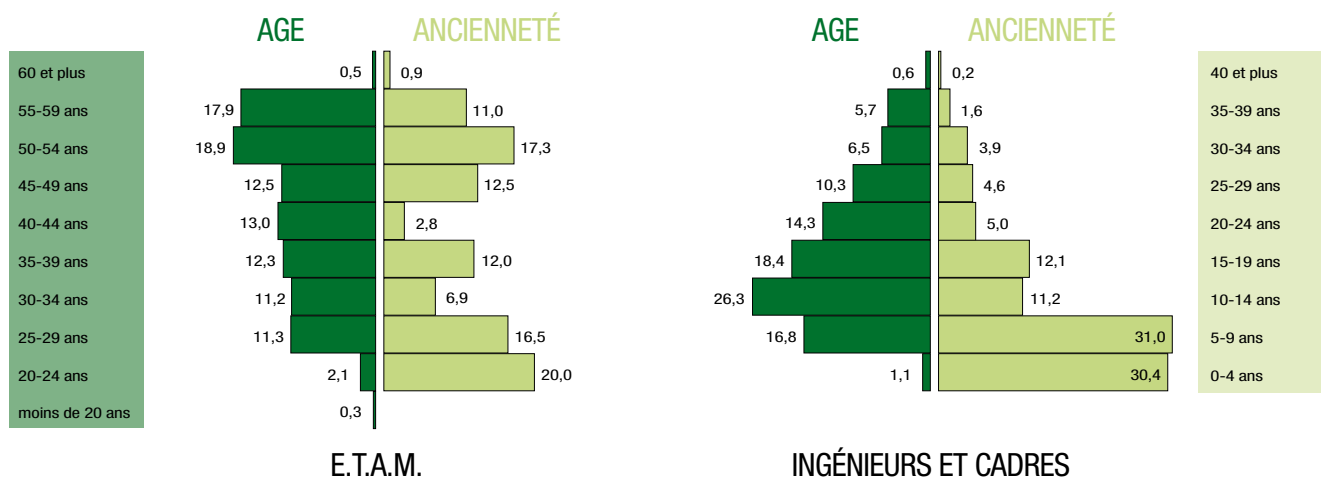
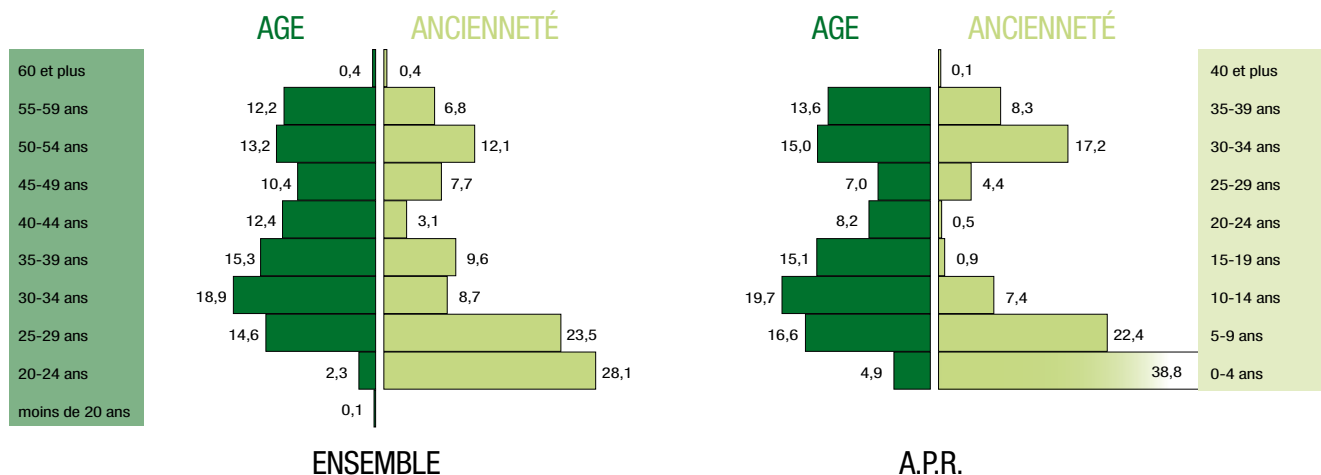
117. Répartition de l'effectif masculin inscrit au 31 décembre selon l'ancienneté (hors C.A.S.A.)

	2005					2006					2007				
	I.C.	ETAM	APR	APP	TOTAL	I.C.	ETAM	APR	APP	TOTAL	I.C.	ETAM	APR	APP	TOTAL
0–4 ans	2123	2094	3778	431	8426	1820	1752	3096	401	7069	1836	1587	2572	496	6491
5–9 ans	1539	1206	1900		4645	1806	1448	2334	0	5588	1816	1580	2439	1	5836
10–14 ans	831	1163	915		2909	986	1320	1129	0	3435	879	1131	1366	0	3376
15–19 ans	1265	909	71		2245	1261	897	84	0	2242	1241	1057	221	0	2519
20–24 ans	744	1955	1685		4384	586	1360	1151	0	3097	590	502	219	0	1311
25–29 ans	526	1764	2558		4848	608	1530	1639	0	3777	694	2225	2267	0	5186
30–34 ans	609	2704	3010		6323	682	3013	3627	0	7322	663	2698	3028	0	6389
35–39 ans	794	1928	887		3609	733	1968	959	0	3660	625	2075	1246	0	3946
+ 40 ans	88	73	3		164	91	108	4	0	203	84	196	13	0	293
TOTAL	8519	13796	14807	431	37553	8573	13396	14023	401	36393	8428	13051	13371	497	35347

Ancienneté dite "premier contrat" totalisant la durée de tous les contrats passés dans l'entreprise.

01 EMPLOI

RÉPARTITION DE L'EFFECTIF FEMININ SELON L'ÂGE ET L'ANCIENNETÉ par statut au 31 décembre 2007 (en %)



POUR EN SAVOIR PLUS

Il s'agit de l'ancienneté dite « premier contrat ». Elle s'obtient en totalisant la durée de tous les contrats passés dans l'entreprise de la date d'embauche à la date de départ quel que soit le motif du départ. Sont donc incluses les durées de contrat à durée déterminée dans l'entreprise (C.D.D.).

11. EFFECTIFS

116. Répartition par âge de l'effectif féminin total inscrit au 31 décembre (hors C.A.S.A.)

	2005					2006					2007				
	I.C.	ETAM	APR	APP	TOTAL	I.C.	ETAM	APR	APP	TOTAL	I.C.	ETAM	APR	APP	TOTAL
– de 20 ans	0	9	2	26	37	0	3	0	18	21	0	7	0	26	33
20–24 ans	60	130	130	132	452	39	78	96	120	333	27	52	67	124	270
25–29 ans	528	308	243	13	1 092	478	300	245	10	1 033	414	282	229	4	929
30–34 ans	579	282	252	0	1 113	640	280	265	0	1 185	647	279	272	0	1 198
35–39 ans	392	359	163	0	914	423	330	182	0	935	454	306	208	0	968
40–44 ans	302	294	102	0	698	321	310	98	0	729	352	323	113	0	788
45–49 ans	213	358	117	0	688	232	340	110	0	682	254	311	96	0	661
50–54 ans	157	570	293	0	1 020	158	522	250	0	930	160	471	207	0	838
55–59 ans	131	314	117	0	562	138	363	153	0	654	140	446	188	0	774
60–65 ans	8	6	0	0	14	15	8	0	0	23	14	13	0	0	27
TOTAL	2 370	2 630	1 419	171	6 590	2 444	2 534	1 399	148	6 525	2 462	2 490	1 380	154	6 486

117. Répartition de l'effectif féminin inscrit au 31 décembre selon l'ancienneté (hors C.A.S.A.)

	2005					2006					2007				
	I.C.	ETAM	APR	APP	TOTAL	I.C.	ETAM	APR	APP	TOTAL	I.C.	ETAM	APR	APP	TOTAL
0–4 ans	886	666	663	171	2 386	762	543	580	148	2 033	749	497	535	154	1 935
5–9 ans	592	285	200	0	1 077	725	357	279	0	1 361	764	412	309	0	1 485
10–14 ans	244	197	49	0	490	288	200	76	0	564	275	172	102	0	549
15–19 ans	291	276	3	0	570	313	292	3	0	608	297	299	13	0	609
20–24 ans	145	263	50	0	458	103	157	28	0	288	123	69	7	0	199
25–29 ans	98	336	187	0	621	126	270	70	0	466	114	312	61	0	487
30–34 ans	69	350	205	0	624	76	430	286	0	792	96	432	238	0	766
35–39 ans	44	248	62	0	354	44	270	76	0	390	39	275	114	0	428
+ 40 ans	1	9	0	0	10	7	15	1	0	23	5	22	1	0	28
TOTAL	2 370	2 630	1 419	171	6 590	2 444	2 534	1 399	148	6 525	2 462	2 490	1 380	154	6 486

Ancienneté dite "premier contrat" totalisant la durée de tous les contrats passés dans l'entreprise.

01 EMPLOI

11. EFFECTIFS

116.1. 117.1. Moyennes d'âge et d'ancienneté par inscrit (hors C.A.S.A.)

L'âge moyen des salariés de Renault est en légère augmentation en 2007, 42,4 contre 42 en 2006. Cette évolution s'explique essentiellement par le niveau d'embauche qui marque une pause par rapport aux très importants volumes des années précédentes.

Les femmes restent en moyenne plus jeunes que les hommes. L'écart est de 4 ans pour l'ensemble des salariés, de 5 ans pour les ingénieurs et cadres, de 1 an pour les ETAM et de 3 ans pour les APR.

Hommes	Moyenne d'âge			Moyenne d'ancienneté		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007
Apprentis	21	21	21	1	1	1
A.P.R.	42	42	42	18	18	19
Techniciens professionnels	48	49	49	27	27	27
Employés	48	49	49	26	26	27
Techniciens	42	43	44	19	20	20
Maîtrise	46	46	46	23	23	23
Ensemble E.T.A.M.	44	44	45	21	21	22
Ingénieurs & cadres	42	42	42	15	15	15
TOTAL GÉNÉRAL	42	43	43	18	19	19

Femmes	Moyenne d'âge			Moyenne d'ancienneté		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007
Apprentis	22	21	21	1	1	1
A.P.R.	39	39	40	13	13	13
Techniciens professionnels	39	40	41	15	16	17
Employés	48	49	50	25	26	27
Techniciens	41	42	43	17	17	17
Maîtrise	44	46	48	20	22	24
Ensemble E.T.A.M.	42	43	43	17	18	18
Ingénieurs & cadres	37	37	38	10	10	11
TOTAL GÉNÉRAL	39	39	40	13	14	14

Ensemble	Moyenne d'âge			Moyenne d'ancienneté		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007
Apprentis	21	21	21	1	1	1
A.P.R.	41	42	42	18	18	18
Techniciens professionnels	48	49	49	27	27	27
Employés	48	49	49	26	26	27
Techniciens	42	43	43	19	19	20
Maîtrise	46	46	46	23	23	23
Ensemble E.T.A.M.	44	44	45	21	21	21
Ingénieurs & cadres	40	41	41	14	14	14
TOTAL GÉNÉRAL	42	42	42	18	18	18

11. EFFECTIFS

118. Répartition de l'effectif inscrit au 31 décembre par nationalité (hors C.A.S.A.)

Hommes	Français			Etrangers		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007
Apprentis	420	393	491	11	8	6
A.P.R.	13 765	13 104	12 490	1 042	919	881
Techniciens professionnels	2 018	1 960	1 882	45	45	45
Employés	635	561	529	40	32	24
Techniciens	9 475	9 338	9 145	153	146	147
Maîtrise	1 415	1 298	1 262	15	16	17
Ensemble E.T.A.M.	13 543	13 157	12 818	253	239	233
Ingénieurs & cadres	8 094	8 148	8 020	425	425	408
TOTAL GÉNÉRAL	35 822	34 802	33 819	1 731	1 591	1 528

Femmes	Françaises			Etrangères		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007
Apprentis	169	145	152	2	3	2
A.P.R.	1 403	1 378	1 360	16	21	20
Techniciens professionnels	8	8	8	0	0	0
Employés	223	203	196	4	4	5
Techniciens	2 293	2 222	2 186	37	35	34
Maîtrise	65	62	61	0	0	0
Ensemble E.T.A.M.	2 589	2 495	2 451	41	39	39
Ingénieurs & cadres	2 185	2 238	2 250	185	206	212
TOTAL GÉNÉRAL	6 346	6 256	6 213	244	269	273

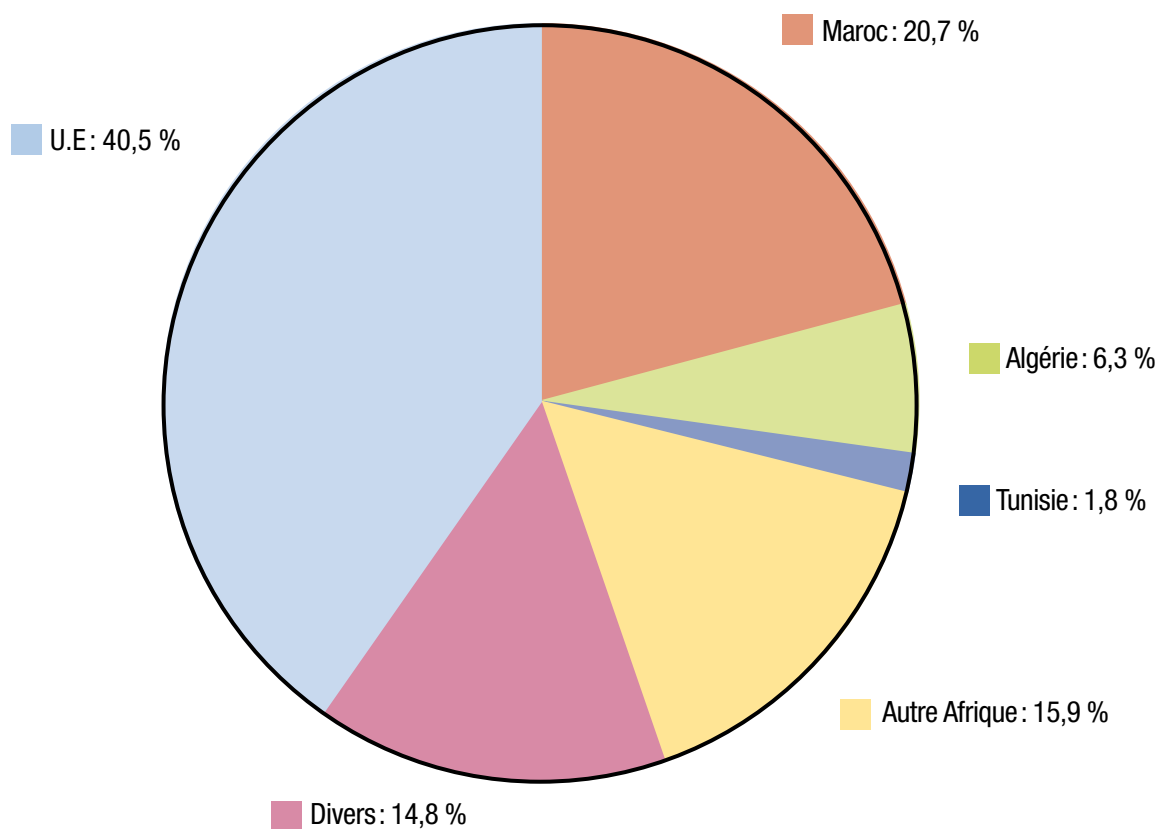
Ensemble	Français			Etrangers		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007
Apprentis	589	538	643	13	11	8
A.P.R.	15 168	14 482	13 850	1 058	940	901
Techniciens professionnels	2 026	1 968	1 890	45	45	45
Employés	858	764	725	44	36	29
Techniciens	11 768	11 560	11 331	190	181	181
Maîtrise	1 480	1 360	1 323	15	16	17
Ensemble E.T.A.M.	16 132	15 652	15 269	294	278	272
Ingénieurs & cadres	10 279	10 386	10 270	610	631	620
TOTAL GÉNÉRAL	42 168	41 058	40 032	1 975	1 860	1 801

01 EMPLOI

RÉPARTITION DU PERSONNEL ÉTRANGER PAR ORIGINE

au 31 décembre 2007

4,3 % de l'effectif total de Renault est réparti sur 72 nationalités.
Il est en légère décroissance (3 %).



Effectif total : 1 801

11. EFFECTIFS PERSONNEL HANDICAPÉ

Depuis plus de 10 ans Renault agit en faveur de l'insertion dans la vie active des personnes handicapées en facilitant leur vie quotidienne, tant professionnelle que personnelle. En renouvelant pour la 4^e fois consécutive son accord en mai 2006, Renault sas poursuit une politique volontariste en faveur de l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées.

Ce nouvel accord qui s'applique pour une durée de 3 ans (2006-2008) prévoit, en particulier, dans les flux d'embauches des secteurs de l'ingénierie, du tertiaire et du commerce, au moins 2 % de personnes handicapées dans les établissements n'atteignant pas le taux légal.

119 ter. Emploi global des personnes handicapées

Le taux d'emploi global en 2007 est supérieur à celui de l'année 2006. Cette augmentation est due à la diminution

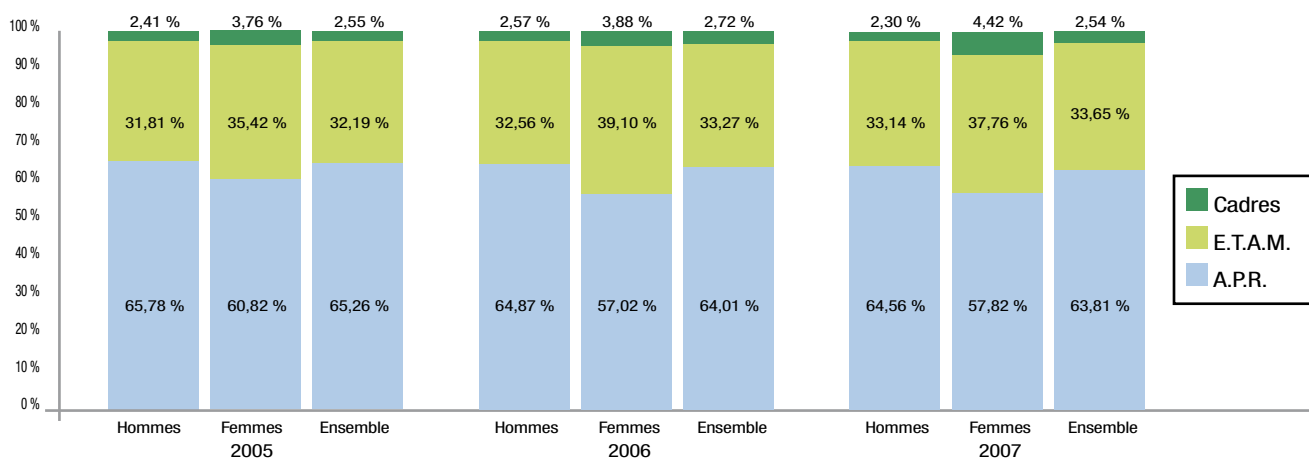
de l'effectif d'assujettissement et au recours croissant au secteur protégé.

	2005	2006	2007
Taux d'emploi global ⁽¹⁾	10,7	7,26	7,59

(1) Pour le calcul du taux d'emploi global sont ajoutées les unités bénéficiaires obtenues par les affaires confiées au secteur protégé.

Nombre de personnes handicapées par statut

	Hommes			Femmes			Ensemble		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
A.P.R.	1 795	1 789	1 740	194	191	196	1 989	1 980	1 936
E.T.A.M.	868	898	893	113	131	128	981	1 029	1 021
Ingénieurs & cadres	66	71	62	12	13	15	78	84	77
TOTAL GÉNÉRAL	2 729	2 758	2 695	319	335	339	3 048	3 093	3 034



POUR EN SAVOIR PLUS

La loi du 11 février 2005 remplace et modifie l'ensemble des dispositions précédentes en faveur de l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées.

01 EMPLOI

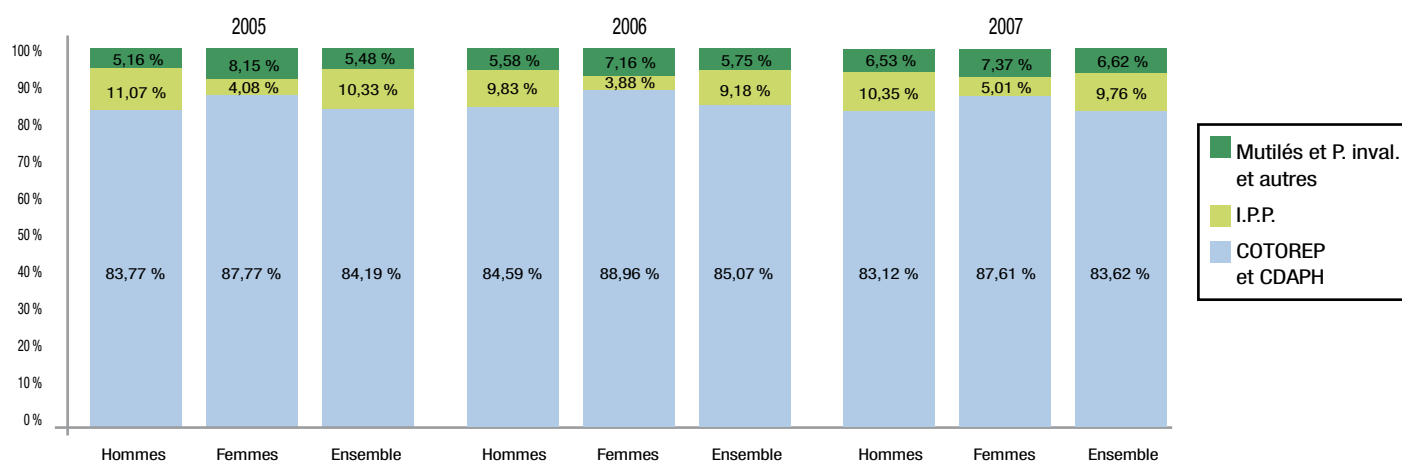
11. EFFECTIFS PERSONNEL HANDICAPÉ

Nombre de personnes handicapées par catégories de handicap

La majorité des salariés handicapés de l'entreprise bénéficient du statut de travailleur handicapé (RQTH) reconnu par la CDAPH (ex-cotorep). Le nombre de personnes

handicapées justifiant d'une IPP s'est accru ainsi que les nouvelles catégories de handicap instituées par la loi du 11 février 2005.

	Hommes			Femmes			Ensemble		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
CDAPH "travailleur handicapé" (ex-COTOREP A) (ex-COTOREP B)	562	2 269	2 181	61	283	285	623	2 552	2 466
Handicap lourd (ex-COTOREP C)	1 656	64	59	209	15	12	1 865	79	71
Total CDAPH + handicap lourd	2 286	2 333	2 240	280	298	297	2 566	2 631	2 537
I.P.P.	284	252	262	11	11	15	295	263	277
10 à 66 %	17	17	17	1	1	1	18	18	18
67 à 85 %	1	2	0	1	1	1	2	3	1
supérieur à 85 %									
Total I.P.P.	302	271	279	13	13	17	315	284	296
AUTRES									
Mutilés de guerre	13	14	12	0	0	0	13	14	12
Pension d'invalidité	128	139	159	26	24	24	154	163	183
Cartes d'invalidité		1	5		0	1		1	6
AAH		0	0		0	0		0	0
Total AUTRES	141	154	176	26	24	25	167	178	201
TOTAL GÉNÉRAL	2 729	2 758	2 695	319	335	339	3 048	3 093	3 034



POUR EN SAVOIR PLUS

La nouvelle loi institue au niveau départemental la **Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH : ex-COTOREP)** qui gère aussi toutes les demandes de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH). Elle remplace les catégories « COTOREP A et B » par la catégorie « **Travailleur handicapé** » et la catégorie « COTOREP C » par « **handicap lourd** ».

Elle intègre de nouveaux bénéficiaires : les titulaires de la **carte d'invalidité** et les titulaires de **Allocation Adulte Handicapé (AAH)**.
I.P.P. : Incapacité Partielle Permanente.

Flux d'affaires avec le secteur protégé contrats passés avec les E.S.A.T. et les E.A.

La loi du 11 février a modifié le coefficient de pondération d'affaires avec le secteur protégé permettant la valorisation en unités bénéficiaires du flux

	2005	2006	2007
Unités bénéficiaires	81	96	101
Taux d'emploi (unités bénéficiaires rapportées à l'effectif d'assujettissement)	0,18 %	0,22 %	0,24 %

POUR EN SAVOIR PLUS

La nouvelle loi remplace les Centres d'Aides par le Travail (CAT) par Etablissements ou les Services d'Aides par le Travail (ESAT) et les Ateliers Protégés (AP) par les Entreprises Adaptées (EA).

12. TRAVAILLEURS D'INTÉRIMAIRES

Effectif et durée des contrats

À noter une diminution du volume d'intérimaires et une certaine stabilité dans la durée des contrats.

	2005	2006	2007
121. Nombre moyen mensuel	5 138	3 841	3 352
122. Durée moyenne des contrats de travail (en jours)	96	52	60
123. Effectif moyen mensuel intérimaire / effectif inscrit moyen mensuel (indicateur 113 et 113 bis), en %	11,7 %	8,8 %	7,9 %

POUR EN SAVOIR PLUS

On totalise sur 12 mois les effectifs des seuls intérimaires comptés au dernier jour du mois et on divise par 12. Ainsi, un intérimaire dont la mission dure 15 jours sera comptabilisé si son contrat inclut le dernier jour du mois (du 20.02 au 05.03 par exemple) et ne le sera pas dans le cas contraire (du 05.02 au 20.02 par exemple).

Remarque: Cet indicateur est comparable dans sa construction à l'indicateur 114: Effectif moyen.

01 EMPLOI

COMMENTAIRE SUR LA MOBILITÉ

L'entreprise Renault souhaite faciliter la mobilité interne à l'échelle du Groupe et mieux répondre aux objectifs suivants :

- ◆ développer le capital de compétences dont dispose l'entreprise et enrichir les parcours professionnels des salariés,
- ◆ encourager la mobilité transversale et internationale,
- ◆ donner aux salariés des moyens nouveaux d'être acteurs de leur évolution professionnelle,
- ◆ privilégier les possibilités de mobilité interne avant d'envisager un recrutement externe,
- ◆ donner aux hiérarchiques la maîtrise de leur recrutement interne.

Pour y parvenir, la Charte Mobilité, en 7 règles clés, pose les principes relatifs à la mobilité au sein du Groupe.

Elle précise les règles et les devoirs du manager, du salarié, de la fonction RH, ainsi que les conditions éthiques du fonctionnement de la mobilité.

Elle s'appuie sur « JobAccessToRenault », qui constitue depuis le 1^{er} janvier 2000, le support de publication des offres d'emploi sur l'ensemble du Groupe.

Parallèlement, Renault a développé « Careers@renault » (mise en ligne à fin 2005), un support d'aide à l'orientation à l'adresse de l'ensemble des salariés et des managers qui dorénavant peuvent visualiser :

Les principaux métiers de l'entreprise :

À chaque poste décrit sont formalisées les missions essentielles, les activités ou encore les compétences développées dans le poste

Des parcours professionnels :

À chaque poste figurent les postes précédents et/ou suivants. La transversalité de nombreux métiers est ainsi mentionnée avec le chemin qui permet de passer d'un métier à l'autre.

L'entreprise a la volonté de continuer à développer la mobilité en veillant à ce qu'elle soit située au cœur de la gestion individuelle des carrières.

Une gestion prévisionnelle est organisée par la fonction RH qui s'appuie sur les Comités de Carrière et les Comités de Gestion Individuelle mais aussi l'entretien individuel. Ce dernier doit être le moment privilégié pour aborder et préciser les souhaits de mobilité : la date de mobilité envisageable y est précisée en commun entre le collaborateur et son manager. Les orientations en terme de mobilité sont également formulées.

Consultation Job Access

	2005	2006	2007
Nombre de postes publiés et à pourvoir	4 663	4 603	4 900
Nombre de connexions	318 094	232 254	197 000

POUR EN SAVOIR PLUS

Nombre de postes publiés et à pourvoir :

Le nombre de postes correspond aux postes publiés pour la première fois ou republiés au cours de l'année concernée.

13. EMBAUCHES

131.1 Embauches par contrats à durée indéterminée

Après plusieurs années marquées par de très importants volumes d'embauches, 2007 comme 2006, est caractérisée par une inflexion du niveau des recrutements, qui reste cependant assez soutenu : 589 nouveaux salariés ont intégré l'entreprise en contrat indéterminée, en embauche externe directe ou par transformation d'un CDD.

La part des femmes dans ces recrutements est globalement croissante en 2007 (27,5 % contre 23 % en 2006). Elle l'est également pour les APR (25,9 % contre 19,4 % en 2006) et pour les ETAM (29 % contre 16,1 % en 2006), alors qu'elle baisse chez les ingénieurs et cadres (27,9 % contre 30,8 % en 2006).

Hommes	Total			Dont mutations venant de filiales		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007
A.P.R.	882	163	196	11	1	69
Techniciens professionnels	3	5	3	0	0	1
Employés	5	5	0	2	0	0
Techniciens	527	174	92	61	12	37
Maîtrise	32	10	10	3	1	6
Ensemble E.T.A.M.	567	194	105	66	13	44
Ingénieurs & cadres	761	312	297	131	76	83
TOTAL GÉNÉRAL	2 210	669	598	208	90	196

Femmes	Total			Dont mutations venant de filiales		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007
A.P.R.	154	47	46	0	0	2
Techniciens professionnels	1	0	0	0	0	0
Employés	4	1	1	0	0	0
Techniciens	196	44	32	28	6	7
Maîtrise	0	0	2	0	0	2
Ensemble E.T.A.M.	201	45	35	28	6	9
Ingénieurs & cadres	283	132	104	43	18	17
TOTAL GÉNÉRAL	638	224	185	71	24	28

Ensemble	Total			Dont mutations venant de filiales		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007
A.P.R.	1 036	210	242	11	1	71
Techniciens professionnels	4	5	3	0	0	1
Employés	9	6	1	2	0	0
Techniciens	723	218	124	89	18	44
Maîtrise	32	10	12	3	1	8
Ensemble E.T.A.M.	768	239	140	94	19	53
Ingénieurs & cadres	1 044	444	401	174	94	100
TOTAL GÉNÉRAL	2 848	893	783	279	114	224

POUR EN SAVOIR PLUS

Sont comptabilisées l'ensemble des embauches de l'année, sous contrat indéterminée (131.1.) ou à durée déterminée (131.2.).

Ces embauches comprennent aussi les mutations en provenance des filiales du Groupe RENAULT.

L'indicateur 131.1. bis comptabilise les transformations de C.D.D. en C.D.I. Ajouté au 131.1., il permet de recenser la totalité des nouveaux C.D.I. de l'année.

Remarque : une personne détachée en filiale et réintégrant un établissement Renault n'est pas comptabilisée. En effet, cette personne n'a pas quitté l'effectif Renault pendant son détachement.

01 EMPLOI

13. EMBAUCHES

131.1bis Transformations C.D.D. en C.D.I.

Hommes	2005	2006	2007
A.P.R.	64	116	2
E.T.A.M.	68	28	4
Ingénieurs & cadres	10	22	19
TOTAL	142	166	25

Femmes	2005	2006	2007
A.P.R.	15	20	1
E.T.A.M.	10	1	1
Ingénieurs & cadres	1	1	3
TOTAL	26	22	5

Ensemble	2005	2006	2007
A.P.R.	79	136	3
E.T.A.M.	78	29	5
Ingénieurs & cadres	11	23	22
TOTAL	168	188	30

13. EMBAUCHES

131.2 Embauches par contrats à durée déterminée (C.D.D.)

Hommes	2005	2006	2007
Apprentis	241	241	347
A.P.R.	676	616	75
Techniciens professionnels	4	0	0
Employés	56	63	0
Techniciens	78	37	43
Maîtrise	7	0	0
Ensemble E.T.A.M.	145	100	43
Ingénieurs & cadres	25	36	25
TOTAL GÉNÉRAL	1 087	993	490
Durée moyenne des contrats (en jours)	71	64	105

Femmes	2005	2006	2007
Apprentis	111	88	104
A.P.R.	307	282	50
Techniciens professionnels	0	0	0
Employés	50	36	0
Techniciens	32	16	32
Maîtrise	0	0	0
Ensemble E.T.A.M.	82	52	32
Ingénieurs & cadres	10	9	8
TOTAL GÉNÉRAL	510	431	194
Durée moyenne des contrats (en jours)	58	56	96

Ensemble	2005	2006	2007
Apprentis	352	329	451
A.P.R.	983	898	125
Techniciens professionnels	4	0	0
Employés	106	99	0
Techniciens	110	53	75
Maîtrise	7	0	0
Ensemble E.T.A.M.	223	152	75
Ingénieurs & cadres	35	45	33
TOTAL GÉNÉRAL	1 597	1 424	684
Durée moyenne des contrats (en jours)	67	61	102

POUR EN SAVOIR PLUS

Seules sont comptabilisées les personnes ayant gardé leur statut de C.D.D. du début à la fin de leur contrat.

01 EMPLOI

13. EMBAUCHES

132. Embauches des jeunes de moins de 26 ans (C.D.I. et C.D.D.)

	2005		2006		2007	
	CDI	CDD	CDI	CDD	CDI	CDD
Hommes						
Apprentis	0	239	0	241	0	348
A.P.R.	546	580	76	561	50	69
Techniciens professionnels	0	0			0	0
Employés	1	56	2	63	0	0
Techniciens	251	76	83	36	21	41
Maîtrise	0	0	0	0	0	0
Ensemble E.T.A.M.	252	132	85	99	21	41
Ingénieurs & cadres	259	20	81	23	68	18
TOTAL GÉNÉRAL	1 057	971	242	924	139	476

	2005		2006		2007	
	CDI	CDD	CDI	CDD	CDI	CDD
Femmes						
Apprentis	0	110	0	88	0	104
A.P.R.	71	285	13	268	12	47
Techniciens professionnels	0	0	0	0	0	0
Employés	1	50	0	36	0	0
Techniciens	60	28	17	12	6	30
Maîtrise	0	0	0	0	0	0
Ensemble E.T.A.M.	61	78	17	48	0	30
Ingénieurs & cadres	104	7	39	7	31	7
TOTAL GÉNÉRAL	236	480	69	411	49	188

	2005		2006		2007	
	CDI	CDD	CDI	CDD	CDI	CDD
Ensemble						
Apprentis	0	349	0	329	0	452
A.P.R.	617	865	89	829	62	116
Techniciens professionnels	0	0	0	0	0	0
Employés	2	106	2	99	0	0
Techniciens	311	104	100	48	27	71
Maîtrise	0	0	0	0	0	0
Ensemble E.T.A.M.	313	210	102	147	27	71
Ingénieurs & cadres	363	27	120	30	99	25
TOTAL GÉNÉRAL	1 293	1 451	311	1 335	188	664

133. Embauches par contrats de professionnalisation (C.D.I. et C.D.D.)

	2005			2006			2007		
	CDI	CDD	Total	CDI	CDD	Total	CDI	CDD	Total
Hommes									
A.P.R.	257	126	383	19	30	49	64	14	78
Techniciens professionnels	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Employés	0	0	0	0	3	3	0	0	0
Techniciens	135	70	205	60	37	97	21	43	64
Maîtrise	1	0	1	0	0	0	0	0	0
Ensemble E.T.A.M.	136	70	206	60	40	100	21	43	64
Ingénieurs & cadres	239	0	239	79	0	79	64	0	64
TOTAL GÉNÉRAL	632	196	828	158	70	228	149	57	206

	2005			2006			2007		
	CDI	CDD	Total	CDI	CDD	Total	CDI	CDD	Total
Femmes									
A.P.R.	32	18	50	7	8	15	32	6	38
Techniciens professionnels	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Employés	0	3	3	0	2	2	0	0	0
Techniciens	28	26	54	12	15	27	5	31	36
Maîtrise	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ensemble E.T.A.M.	28	29	57	12	17	29	5	31	36
Ingénieurs & cadres	95	0	95	37	0	37	27	0	27
TOTAL GÉNÉRAL	155	47	202	56	25	81	64	37	101

	2005			2006			2007		
	CDI	CDD	Total	CDI	CDD	Total	CDI	CDD	Total
Ensemble									
A.P.R.	289	144	433	26	38	64	96	20	116
Techniciens professionnels	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Employés	0	3	3	0	5	5	0	0	0
Techniciens	163	96	259	72	52	124	26	74	100
Maîtrise	1	0	1	0	0	0	0	0	0
Ensemble E.T.A.M.	164	99	263	72	57	129	26	74	100
Ingénieurs & cadres	334	0	334	116	0	116	91	0	91
TOTAL GÉNÉRAL	787	243	1 030	214	95	309	213	94	307

POUR EN SAVOIR PLUS

Les contrats de professionnalisation peuvent se conclure en CDD ou en CDI. Ils permettent à un jeune de moins de 26 ans ou à un demandeur d'emploi de plus de 26 ans d'acquérir une qualification ou de réaliser un parcours de formation visant à s'adapter à son nouveau poste.

01 EMPLOI

135. Personnel promu

Au global, le taux de promotion toutes catégories est en légère diminution : stable chez les A.P.R., en augmentation sensible chez les cadres et en diminution chez les ETAM du fait de la baisse des recrutements.

Catégorie professionnelle après promotion	2005			2006			2007		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
A.P.R.	2 757	481	3 238	2 676	527	3 203	2 529	517	3 046
Techniciens professionnels	174	0	174	176	0	176	236	0	236
Employés	66	22	88	53	25	78	36	17	53
Techniciens	1 233	244	1 477	1 369	294	1 663	1 119	215	1 334
Maîtrise	228	12	240	189	15	204	177	12	189
Ensemble E.T.A.M.	1 701	278	1 979	1 787	334	2 121	1 568	244	1 812
Promotions au statut cadre	117	15	132	96	17	113	90	12	102
Ingénieurs et cadres	583	212	795	670	206	876	841	304	1 145
Total promus	5 158	986	6 144	5 229	1 084	6 313	5 028	1 077	6 105
% sur effectif C.D.I. au 31,12 N-1	13,9 %	16,5 %	14,3 %	14,6 %	17,2 %	15,0 %	14,0 %	17,0 %	14,5 %

POUR EN SAVOIR PLUS

Personnel promu :

A.P.R. et E.T.A.M. : Nombre de salariés ayant bénéficié d'une augmentation de coefficient, ou promus au statut Cadre et changements de position UIMM.

Ingénieurs et Cadres : Nombre de salariés promus à une position supérieure.

NB : Les changements de position de cadre initialement "hors convention" (H.C. et H.C.-sup) ne sont pas comptés car ils ne correspondent pas à une évolution effective de la position.

14. DÉPARTS

141. Total des départs

Hommes	Total			Dont fin de contrat C.D.D.		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007
Apprentis	219	250	240	213	247	236
A.P.R.	1 862	1 836	1 429	513	594	87
Techniciens professionnels	179	145	221	1	0	0
Employés	188	165	106	80	75	0
Techniciens	574	626	743	36	64	39
Maîtrise	158	122	138	4	1	0
Ensemble E.T.A.M.	1 099	1 058	1 208	121	140	39
Ingénieurs & cadres	398	404	566	16	19	18
TOTAL GÉNÉRAL	3 578	3 548	3 443	863	1 000	380

Femmes	Total			Dont fin de contrat C.D.D.		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007
Apprentis	90	112	95	87	108	92
A.P.R.	369	391	175	288	271	51
Techniciens professionnels	0	0	0	0	0	0
Employés	92	66	39	61	41	2
Techniciens	108	155	154	23	32	17
Maîtrise	3	4	7	0	0	0
Ensemble E.T.A.M.	203	225	200	84	73	19
Ingénieurs & cadres	62	84	107	5	11	2
TOTAL GÉNÉRAL	724	812	577	464	463	164

Ensemble	Total			Dont fin de contrat C.D.D.		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007
Apprentis	309	362	335	300	355	328
A.P.R.	2 231	2 227	1 604	801	865	138
Techniciens professionnels	179	145	221	1	0	0
Employés	280	231	145	141	116	2
Techniciens	682	781	897	59	96	56
Maîtrise	161	126	145	4	1	0
Ensemble E.T.A.M.	1 302	1 283	1 408	205	213	58
Ingénieurs & cadres	460	488	673	21	30	20
TOTAL GÉNÉRAL	4 302	4 360	4 020	1 327	1 463	544

01 EMPLOI

14. DÉPARTS

142. Nombre de démissions

	Hommes			Femmes			Ensemble		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
Apprentis	6	3	4	3	4	3	9	7	7
A.P.R.	54	54	57	5	20	4	59	74	61
Techniciens professionnels	3	1	2	0	0	0	3	1	2
Employés	4	0	0	0	0	0	4	0	0
Techniciens	48	46	55	23	27	22	71	73	77
Maîtrise	6	1	3	0	0	1	6	1	4
Ensemble E.T.A.M.	61	48	60	23	27	23	84	75	83
Ingénieurs & cadres	90	88	169	26	47	61	116	135	230
TOTAL GÉNÉRAL	211	193	290	57	98	91	268	291	381

142.bis Nombre de mutations vers filiales

	Hommes			Femmes			Ensemble		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
Apprentis	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A.P.R.	0	1	5	0	0	0	0	1	5
Techniciens professionnels	1	0	1	0	0	0	1	0	1
Employés	3	5	8	0	0	0	3	5	8
Techniciens	8	5	8	0	1	8	8	6	16
Maîtrise	0	1	1	0	0	0	0	1	1
Ensemble E.T.A.M.	12	11	18	0	1	8	12	12	26
Ingénieurs & cadres	82	65	76	15	7	12	97	72	88
TOTAL GÉNÉRAL	94	77	99	15	8	20	109	85	119

POUR EN SAVOIR PLUS

Ensemble des départs de l'entreprise.

Ils comprennent :

- les démissions,
- les mutations vers une filiale,
- les décès,
- les licenciements,
- les départs au cours de la période d'essai,
- les départs en retraite,
- les fins de contrat à durée déterminée.

Remarques importantes :

Il n'est pas possible d'assurer une balance rigoureusement exacte des embauches et des départs à l'aide des indicateurs des sous-chapitres 13 et 14 de telle façon que l'on ait l'égalité :

Effectif inscrit au 31 décembre = de l'année	Effectif inscrit au 31 décembre + de l'année antérieure	Embauches de l'année -	Départs de l'année
--	---	---------------------------	-----------------------

du fait des glissements d'une catégorie professionnelle à l'autre.

14. DÉPARTS

142 ter. Pourcentage de démissions par rapport à l'effectif mensuel moyen
(indicateur 113 et 113 bis)

	Hommes			Femmes			Ensemble		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
A.P.R.	0,36 %	0,37 %	0,42 %	0,35 %	1,40 %	0,29 %	0,36 %	0,47 %	0,41 %
E.T.A.M.	0,44 %	0,56 %	0,46 %	0,88 %	1,11 %	0,92 %	0,51 %	0,68 %	0,53 %
Ingénieurs & cadres	1,08 %	0,64 %	2,00 %	1,14 %	1,72 %	2,50 %	1,10 %	0,81 %	2,11 %
TOTAL GÉNÉRAL	0,55 %	0,52 %	0,81 %	0,85 %	1,43 %	1,39 %	0,60 %	0,65 %	0,90 %

142 quater. Pourcentage de démissions par tranche d'âge

	Hommes			Femmes			Ensemble		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
- de 30 ans	1,44 %	1,35 %	1,79 %	0,96 %	2,04 %	2,86 %	1,35 %	1,48 %	1,98 %
30-39 ans	1,00 %	1,05 %	1,85 %	1,34 %	2,41 %	1,91 %	1,07 %	1,33 %	1,86 %
40-49 ans	0,33 %	0,17 %	0,32 %	1,01 %	0,86 %	0,70 %	0,41 %	0,26 %	0,37 %
50 ans et +	0,04 %	0,03 %	0,04 %	0,13 %	0,31 %	0,18 %	0,05 %	0,06 %	0,05 %

143. Nombre de licenciements et de ruptures de contrat

	Hommes			Femmes			Ensemble		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
Apprentis	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A.P.R.	127	110	110	13	14	24	140	124	134
Techniciens professionnels	5	5	8	0	0	0	5	5	8
Employés	0	1	8	6	1	5	6	2	13
Techniciens	14	17	53	8	9	21	22	26	74
Maîtrise	7	5	7	0	0	0	7	5	7
Ensemble E.T.A.M.	26	28	76	14	10	26	40	38	102
Ingénieurs & cadres	158	156	164	14	15	24	172	171	188
TOTAL GÉNÉRAL	311	294	350	41	39	74	352	333	424

01 EMPLOI

14. DÉPARTS EN CESSATION D'ACTIVITÉ (C.A.S.A.)

143 bis. Bilan des cessations définitives d'activité dans le cadre de la C.A.S.A.

Les cessations d'activité dans le cadre du dispositif CASA ont pris fin en novembre 2006.

Le départ au titre des carrières longues, possibilité ouverte aux salariés de 56 à 59 ans sous certaines conditions de durée de cotisation et d'âge d'entrée dans la vie active,

a concerné, depuis 2004, 3 802 anciens salariés de Renault sas. Parmi eux, 1 135 étaient préalablement entrés dans le dispositif CASA et 894 sont partis dans le cadre de l'entreprise de juin 2004 avant d'entrer en CASA.

	2005			2006			2007		
	APR	E.T.A.M.	Ensemble	APR	E.T.A.M.	Ensemble	APR	E.T.A.M.	Ensemble
Entrées effectives ⁽¹⁾									
à 55 ans	3	41	44	0	0	0	0	0	0
à 56 ans	290	220	510	85	35	120	0	0	0
à 57 ans	345	409	754	122	259	381	0	0	0
Total entrées	638	670	1 308	207	294	501	0	0	0
Départs ⁽¹⁾									
retraite	699	632	1 331	621	653	1 274	670	770	1 440
autres départs	23	27	50	24	21	45	21	6	27
Total départs	722	659	1 381	645	674	1 319	691	776	1 467
EFFECTIF EN C.A.S.A. au 31.12	3 053	2 251	5 304	2 615	1 871	4 486	1 924	1 095	3 019

Bilan des versements en milliers d'euros

	2005	2006	2007
Allocations versées	102 812	97 981	78 123
Cotisation retraite/prévoyance ⁽²⁾	13 566	13 224	8 970
Frais de gestion	349	265	161
Allocation moyenne par jour indemnisé (en euros)	55,04	56,52	59,4

POUR EN SAVOIR PLUS

- (1) Les effectifs effectivement entrés dans le dispositif entre le 01.01 et le 31.12 de l'année considérée. Les adhérents d'un mois n'entrant qu'au premier mois suivant, les adhésions de décembre de l'année A sont comptabilisées dans l'année (A+1).
- (2) Tous les trois mois, sont versées les cotisations relatives au trimestre échu précédent. Les versements d'une année civile, mentionnés ici, se rapportent donc à une période de 12 mois décalée d'un trimestre.

14. DÉPARTS

143 ter. Départs en retraite

Total	Hommes			Femmes			Total		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
A.P.R.	1 099	1 018	1 111	60	85	94	1 159	1 103	1 205
Techniciens professionnels	159	128	193	0	0	0	159	128	193
Employés	96	81	88	24	24	32	120	105	120
Techniciens	447	473	576	52	81	83	499	554	659
Maîtrise	136	111	127	3	4	6	139	115	133
Ensemble E.T.A.M.	838	793	984	79	109	121	917	902	1 105
Ingénieurs & Cadres	43	66	132	1	2	8	44	68	140
TOTAL GÉNÉRAL	1 520	1 877	2 227	45	196	223	2 120	2 073	2 450

Hommes	Départs en retraite carrière longue après C.A.S.A.			Autres départs en retraite carrière longue			Autres départs en retraite après C.A.S.A.			Autres départs en retraite		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
A.P.R.	204	58	39	424	451	497	460	502	567	11	7	8
Techniciens professionnels	31	15	7	48	34	65	78	78	120	2	1	1
Employés	13	3	6	31	26	28	46	50	51	6	2	3
Techniciens	88	41	39	117	121	149	228	299	373	14	12	15
Maîtrise	22	4	6	50	30	49	64	76	72	0	1	0
Ensemble E.T.A.M.	154	63	58	246	211	291	416	503	616	22	16	19
Ingénieurs & Cadres	0	0	0	36	37	25	0	0	0	7	29	107
TOTAL GÉNÉRAL	358	121	97	706	699	813	876	1 005	1 183	40	52	134

Femmes	Départs en retraite carrière longue après C.A.S.A.			Autres départs en retraite carrière longue			Autres départs en retraite après C.A.S.A.			Autres départs en retraite		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
A.P.R.	6	5	2	24	24	29	29	56	62	1	0	1
Techniciens professionnels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Employés	3	0	2	6	3	2	15	21	27	0	0	1
Techniciens	8	3	4	9	17	19	33	60	57	2	1	3
Maîtrise	0	0	0	0	1	0	3	3	6	0	0	0
Ensemble E.T.A.M.	11	3	6	15	21	21	51	84	90	2	1	4
Ingénieurs & Cadres	0	0	0	0	1	2	0	0	0	1	1	6
TOTAL GÉNÉRAL	17	8	8	39	46	52	80	140	152	4	2	11

Ensemble	Départs en retraite carrière longue après C.A.S.A.			Autres départs en retraite carrière longue			Autres départs en retraite après C.A.S.A.			Autres départs en retraite		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
A.P.R.	210	63	41	448	475	526	489	558	629	12	7	9
Techniciens professionnels	31	15	7	48	34	65	78	78	120	2	1	1
Employés	16	3	8	37	29	30	61	71	78	6	2	4
Techniciens	96	44	43	126	138	168	261	359	430	16	13	18
Maîtrise	22	4	6	50	31	49	67	79	78	0	1	0
Ensemble E.T.A.M.	165	66	64	261	232	312	467	587	706	24	17	23
Ingénieurs & Cadres	0	0	0	36	38	27	0	0	0	8	30	113
TOTAL GÉNÉRAL	375	129	105	745	745	865	956	1 145	1 335	44	54	145

01 EMPLOI

14. DÉPARTS

Bilan des créations d'entreprise

Des 1984, le Groupe RENAULT a mis en place un dispositif qui permettait de répondre à une attente des salariés porteurs de projets de création ou de reprise d'entreprises.

Cette démarche structurée, à partir d'un accompagnement personnalisé, assure une plus grande pérennité aux entreprises créées ainsi qu'aux emplois qui en découlent.

Cap Entreprendre aide les collaborateurs, volontaires à franchir les différentes étapes de la création ou de la reprise d'entreprise, mais aussi les oriente vers les sources d'informations (juridiques, fiscales, sociales, comptabilité, etc.).

Une formation d'une semaine à la création ou reprise d'entreprise leur est également proposée.

	Hommes			Femmes			Ensemble		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
Par catégorie professionnelle									
A.P.R.	3	7	10	0	2	0	3	9	10
E.T.A.M.	7	9	12	5	3	2	12	12	14
Ingénieurs et Cadres	9	10	13	1	1	2	10	11	15
Total	19	26	35	6	6	4	25	32	39
Par activité									
Création	11	14	28	4	3	4	15	17	32
Reprise	8	12	7	2	3	0	10	15	7
Dont agent Renault	3	5	6	0			3	5	6
Total	19	26	35	6	6	4	25	32	39
Par âge									
25 à 35 ans	5	8	16	3	3	2	8	11	18
35 à 45 ans	9	13	14	3	2	2	12	15	16
45 et plus	5	5	5	0	1	0	5	6	5
Total	19	26	35	6	6	4	25	32	39

Montants des aides accordées pour la création d'entreprise

	2005	2006	2007
Sommes versées en KE	256	76	321

POUR EN SAVOIR PLUS

Les sommes sont versées au départ définitif de l'entreprise. Il n'y a donc aucune corrélation avec les effectifs en congé pour création d'entreprise.

15. CHÔMAGE PARTIEL

(Voir chapitre 4 page 82).

16. ABSENTEISME

(Voir chapitre 4 page 83).

01 BIS

POLITIQUE JEUNES

Les axes de la politique jeunes de Renault

En 2007, Renault a accueilli plus de 4 000 jeunes et confirme sa politique de professionnalisation et d'intégration des jeunes, dont plus de 900 en alternance et 2 800 stagiaires de tous niveaux et sur tous les métiers. Renault accueille, par ailleurs, plusieurs dizaines d'étudiants qui préparent un doctorat d'Etat.

La politique Jeunes de Renault s'articule autour de trois axes :

- Attirer, former, sensibiliser les élèves et étudiants aux métiers de l'automobile.
- Consolider les liens avec le système éducatif.
- Renforcer les actions en faveur de l'égalité des chances.

Pour mener à bien sa politique, Renault anime un réseau de correspondants sur l'ensemble de ses sites et s'appuie sur un réseau de parrains qui interviennent ponctuellement dans les écoles.

Attirer, former, sensibiliser

Pour optimiser sa gestion prévisionnelle des compétences, Renault favorise l'entrée des jeunes dans la vie professionnelle grâce à une politique active lui permettant de :

- sensibiliser les étudiants aux métiers de l'automobile,
- s'investir dans la formation professionnelle des jeunes,
- informer les écoles des besoins de l'entreprise en termes de formation initiale.

Consolider les liens avec le système éducatif

Renault collabore activement avec les instances éducatives nationales et régionales afin de favoriser l'adéquation des dispositifs de formation avec les besoins en compétence du Groupe. Cette coopération pédagogique a conduit à l'organisation de formations spécifiques à destination des COP (Conseillers d'Orientation/Psychologues), des chefs d'établissements d'enseignement et des professeurs.

De plus, Renault a signé cette année des conventions de partenariat avec l'IUT de Mantes-en-Yvelines et le lycée Jules Ferry de Versailles, qui officialisent les liens existants dans les domaines de la formation, de l'insertion professionnelle des étudiants, ainsi que des activités liées aux métiers de l'automobile.

Par la taxe d'apprentissage, Renault poursuit son soutien aux établissements scolaires par l'attribution de dons en numéraires

et de matériels pédagogiques aux écoles (véhicules, organes mécaniques, moyens d'essais).

En 2007, Renault a signé aux côtés de 7 autres entreprises et du MEDEF la charte Phénix avec la Sorbonne et l'Université de Marne-la-Vallée. Renault s'est engagé dans cette charte à proposer des CDI à des jeunes arrivés en fin de cursus « master recherche » dans des filières prestigieuses (lettres, histoire, philosophie...) mais sans débouchés immédiats dans les entreprises. Une fois recrutés, ils reçoivent une formation générale de mise à niveau des connaissances prise en charge par les entreprises. La première année, où il a fallu communiquer et bâtir le dispositif, a donné des résultats modestes mais Renault a renouvelé sa participation pour 2008.

Renforcer les actions en faveur de l'égalité des chances

Après signature de la charte d'engagement des entreprises au service de l'égalité des chances dans l'éducation, Renault développe ses actions pour la découverte de ses métiers :

- « Course en Cours », Grand Prix des Collèges & Lycées : ce projet pédagogique innovant associe Collèges-Lycées & Université. Il est destiné à des élèves issus des milieux sociaux et culturels les moins favorisés. Son challenge : concevoir, valider, fabriquer et promouvoir une mini Formule 1 afin de concourir jusqu'à l'international. Le tutorat par les étudiants du Supérieur permet aux jeunes de se projeter dans l'avenir, de découvrir les réalités professionnelles, de découvrir les filières techniques ou technologiques et de construire un projet personnel.
- Le lycée Henri IV (Paris) a créé une Classe Préparatoire aux Études Supérieures offrant à des élèves boursiers les meilleures chances de réussite aux concours des Grandes Ecoles les plus sélectives. Renault a saisi l'opportunité de parrainer une partie de la promotion pendant trois ans.
- L'engagement de Renault dans la formation des jeunes faiblement qualifiés : depuis 15 ans, Renault forme des jeunes sans qualification, grâce à la signature d'un accord avec le Ministère de l'Emploi. En France, plus de 2 900 jeunes ont ainsi bénéficié de cette formation diplômante (CAP ou Bac au sein de Renault sas).

Didier Réthoré,

Chef du Service Recrutement des Etam & Gestion des Ressources

Quelles sont les caractéristiques de la politique jeunes conduite par Renault ?

Notre volonté est à la fois de favoriser l'adéquation des dispositifs de formation avec nos besoins en compétences, et de faciliter l'insertion des jeunes dans la vie professionnelle. Pour cela, nous développons des partenariats avec les écoles et universités préparant à nos métiers qui donnent parfois lieu à la création de formations spécifiques. La formation des jeunes représente notre deuxième levier d'action. En 2007, plus de 4 000 jeunes ont été accueillis chez Renault dans tous les métiers, qu'ils soient en alternance (plus de 900 personnes), stagiaires (2 800 personnes), thésards (85 contrats CIFRE par an) ou boursiers de grandes écoles françaises.

Comment se manifeste votre engagement en faveur de l'égalité des chances ?

Fin 2006, Renault a signé une charte d'engagement des entreprises au service de l'égalité des chances dans l'éducation. Cette charte, qui manifeste notre volonté de promouvoir la diversité, s'est concrétisée depuis par deux partenariats. Renault et Renault F1 Team sont devenus partenaires du projet « Courses en Cours » qui incite des jeunes issus de milieux défavorisés à concevoir eux-mêmes des mini-Formule 1 et à les promouvoir afin de concourir jusqu'au niveau international. Dans le même esprit, Renault s'est porté partenaire de la création par le lycée Henri IV d'une nouvelle classe préparatoire. Destinée à 30 bacheliers boursiers, issus de milieux sociaux modestes, elle leur offrira les meilleures chances de réussite aux concours des Grandes Ecoles les plus sélectives.

01 BIS

POLITIQUE JEUNES

RELATIONS AVEC LE SYSTÈME ÉDUCATIF ET POLITIQUE JEUNES

Le nombre d'apprentis est en hausse en 2007 et confirme l'engagement de Renault pour la professionnalisation des jeunes par la voix de l'alternance. Concernant les diplômes

préparés, le niveau licence poursuit sa progression pour atteindre 35 % cette année. À noter que l'ensemble des bac +2/3 représentent 75 % des diplômes préparés

Apprentissage en fonction du diplôme préparé

	Hommes			Femmes			Ensemble		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
Infra BAC+4	361	346	427	155	136	139	516	482	566
BAC+5	70	55	70	16	12	15	86	67	85
TOTAL GÉNÉRAL	431	401	497	171	148	154	602	549	651

Apprentissage en fonction du diplôme préparé

Domaine	Niveau	Diplôme	Hommes		Femmes		Total	
			2006	2007	2006	2007	2006	2007
Tertiaire	Niveau V	CAP/BEP	0	0	0	0	0	0
	Niveau IV	BAC/BAC PRO	0	0	1	0	1	0
	Niveau III	BTS/DUT	31	39	55	53	86	92
Sous-total			31	39	56	53	87	92
Industriel & technique	Niveau V	CAP/BEP	2	3	0	0	2	3
	Niveau IV	BAC/BAC PRO	43	43	4	3	47	46
	Niveau III	BTS/DUT	129	137	12	30	141	167
Sous-total			174	183	16	33	190	216
Tout domaine	Niveau II	Licence	119	179	50	48	169	227
	Niveau II	Maîtrise	22	20	14	5	36	25
	Niveau I	≥ Bac+5	55	76	12	15	67	91
Sous-total			196	275	76	68	272	343
TOTAL GÉNÉRAL			401	497	148	154	549	651

Répartition des apprentis par groupe

	Hommes			Femmes			Ensemble		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
Groupe 1	22	23	17	4	7	3	26	30	20
Groupe 2	327	309	400	148	125	129	475	434	529
Groupe 3	82	69	80	19	16	22	101	85	102
TOTAL GÉNÉRAL	431	401	497	171	148	154	602	549	651

POUR EN SAVOIR PLUS

La répartition dans les 3 groupes se fait en fonction du niveau des activités que les apprentis vont exercer.

Celles-ci seront déterminées en fonction du niveau de qualification exigé par le diplôme préparé.

Groupe 1 : le niveau d'activité relève d'emplois du coefficient 140 au coefficient 180 de la grille de classification de la métallurgie.

Groupe 2 : le niveau d'activité relève d'emplois du coefficient 170 au coefficient 255 de la grille de classification de la métallurgie.

Groupe 3 : le niveau d'activité relève d'emplois au delà 215 de la grille de classification de la métallurgie.

Contrats de qualification

Les contrats de qualification sont définitivement terminés et remplacés par les contrats de professionnalisation.

	Hommes			Femmes			Ensemble		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
A.P.R.	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E.T.A.M.	29	0	0	25	0	0	54	0	0
Ingénieurs & Cadres	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL GÉNÉRAL	29	0	0	25	0	0	54	0	0

POUR EN SAVOIR PLUS

Ne sont comptabilisés que les contrats de qualification des jeunes de moins de 26 ans.

Contrats de professionnalisation*

Les contrats de professionnalisation sont en recul car ils subissent la diminution générale du nombre de recrutements en CDI.

		Hommes		Femmes		Total	
		2006	2007	2006	2007	2006	2007
CDD	A.P.R.	15	13	2	7	17	20
	E.T.A.M.	51	51	27	42	78	93
	Ingénieurs & Cadres	0		0		0	0
Sous-total		66	64	29	49	95	113
CDI	A.P.R.	6	31	2	12	8	43
	E.T.A.M.	117	42	23	7	140	49
	Ingénieurs & Cadres	127	74	50	28	177	102
Sous-total		250	147	75	47	325	194
TOTAL GÉNÉRAL		316	211	104	96	420	307

* Voir définition chapitre 5

01 BIS

POLITIQUE JEUNES

RELATIONS AVEC LE SYSTÈME ÉDUCATIF ET POLITIQUE JEUNES

Dispositif d'insertion de jeunes sans qualification

Le dispositif d'insertion poursuit l'engagement fixé par la signature de l'avenant de 2005, qui prévoyait l'intégration de 600 demandeurs d'emploi pour la période 2005/2008.

À noter que l'objectif est d'ores et déjà atteint à fin 2007 avec près de 700 demandeurs d'emploi intégrés dans le dispositif, dont 30 % de femmes.

	2005			2006			2007		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Nombre de jeunes Renault	193	104	297	159	63	222	118	52	170
Nombre total de jeunes concerné par l'accord	193	104	297	159	63	222	118	52	170

RELATIONS AVEC LE SYSTÈME ÉDUCATIF ET POLITIQUE JEUNES

Relations avec le système éducatif – thésards et stagiaires

Le nombre de thésards est toujours en hausse, notamment l'effectif féminin (28 %) et confirme la volonté de Renault de maintenir ses liens étroits avec le monde de la Recherche.

La diminution du nombre de stagiaires est due notamment à la hausse du nombre d'apprentis (missions plus longues & nombre de tuteurs limités). 30 % des stagiaires sont des femmes.

	Hommes			Femmes			Ensemble		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
Nombre de thésards	55	61	61	20	19	24	75	80	85
Nombre de stagiaires	2 829	2 570	1 944	1 202	1 032	844	4 031	3 602	2 788

Relations avec le système éducatif – écoles

Cette année encore, Renault renforce ses partenariats grâce à trois nouvelles conventions :

- Avec le lycée Jules Ferry de Versailles - BTS Électronique et Licence EISI - Électronique et Informatique des Systèmes Industriels.

- Avec le lycée Henri IV, pour la Classe Préparatoire aux Études Supérieures dédiée aux bacheliers boursiers.
- Avec l'IUT de Mantes, pour concrétiser les actions menées depuis plusieurs années avec le département Génie Mécanique et Productique.

	2005	2006	2007
Partenariats avec les écoles	84	81	82
Participation aux forums des écoles	63	57	87

POUR EN SAVOIR PLUS

PARTENARIAT AVEC LES ECOLES :

Engagement unissant le Groupe Renault à un établissement, une académie... visant à développer des actions soit en matière de formation initiale, soit en matière de formation continue sur nos métiers ou bien à favoriser l'emploi des jeunes dans le Groupe Renault.

PARTICIPATION FORUM ECOLES :

Présentation du groupe Renault et de ses métiers (au travers de stands, tables-rondes, portes-ouvertes) à des étudiants.

01 TER

INTERNATIONAL



Les ressources humaines accompagnent l'entreprise par des dispositions concrètes afin de soutenir, dans les meilleures conditions, l'Alliance avec Nissan et les ambitions internationales du Groupe dans le monde :

1. Recruter des profils internationaux

Il s'agit notamment de :

- Promouvoir l'image de l'entreprise à l'étranger.
 - À titre d'exemple, depuis juillet 2002, le « MBA International Paris Fondation Renault » créé avec les universités de Paris Dauphine et de la Sorbonne accueille 25 étudiants japonais qui suivent un cursus de 12 mois (un mois de cours en français, un mois de voyage découverte de l'Europe et 10 mois de cours entièrement en français).
 - En 2004, un nouveau partenariat concernant les profils d'ingénieurs a été signé par la Fondation Renault avec plusieurs écoles de Paris Tech (Ecole des Mines de Paris, Ecole des Ponts et Chaussées, Ecole Polytechnique). Ce partenariat permet l'accueil de 20 étudiants de diverses nationalités (Japon, Corée, Brésil, Russie) qui suivent, dans ces écoles, des cours en vue de l'obtention d'un Diplôme National de Master Paris Tech Fondation Renault sur le « Transport et Développement Durable ». Depuis 2004 également, le MBA International Fondation Renault est ouvert à d'autres nationalités (Brésil, Corée...).
- Communiquer encore davantage sur les postes à pourvoir.
 - Un réseau de recrutement international est maintenant en place.
 - Des offres de postes sont régulièrement diffusées dans des journaux européens et sur le site institutionnel de Renault.
 - Renault maintient sa participation à des forums d'écoles dans les pays étrangers.
- Développer les relations avec les filiales étrangères.
 - Une définition de la politique de recrutement Monde a été élaborée et déployée en 2007.

- Des stagiaires étrangers sont accueillis en France dans le cadre d'un process de recrutement en filiale (Roumanie, Portugal, Russie...).
- Un appui est donné aux filiales pour l'organisation de leurs relations avec le système éducatif.

2. Favoriser les mobilités internationales du personnel

Les directions opérationnelles organisent des comités de carrière portant sur les postes internationaux à pourvoir. Elles identifient les secteurs travaillant à l'international, dressent la liste des postes concernés par l'internationalisation et analysent les compétences spécifiques requises.

3. Favoriser la pratique des langues et en particulier de l'anglais

- La maîtrise de l'anglais est depuis 1999 une condition au recrutement des nouveaux ingénieurs et cadres avec l'exigence d'un niveau 750 minimum au TOEIC.
- Le niveau d'anglais de l'encadrement de Renault est progressivement évalué (près de 10 000 personnes à ce jour).
- Des programmes de formation ont été mis en place pour un grand nombre de salariés.
- Enfin, un objectif de recrutement annuel de cadres bilingues en français et en japonais, quelle que soit leur nationalité, a été conjointement fixé avec Nissan et fait l'objet d'un suivi régulier.

4. Harmoniser les règles et pratiques en terme de gestion de carrière

La politique de gestion individuelle à l'international a été définie et diffusée pour application à l'ensemble des filiales de Renault dans le monde.

L'entretien individuel a été profondément remanié en 2006 afin de s'inscrire dans l'axe de Renault contrat 2009. Il a été traduit en plusieurs langues et diffusé dans l'ensemble de Renault dans le monde pour mise en œuvre dès la campagne d'entretien 2006-2007.

Anne Marie Adroit,
Directeur du Développement des Compétences.

Comment les Ressources Humaines accompagnent la croissance internationale du Groupe ?

La mise en place d'une gestion RH homogène, cohérente et transversale au niveau mondial est l'un des principes fondamentaux qui a guidé la mise en place de la nouvelle organisation RH en 2007 et l'une des priorités fixées à la fonction Ressources Humaines du Groupe dans le cadre du Renault Contrat 2009. Concrètement, la Direction RH corporate est chargée d'élaborer des politiques et des standards groupes, déployés ensuite par Directions RH des Régions dans le monde entier. La politique de profit sharing destinée à associer l'ensemble des salariés du groupe à

la performance économique et aux résultats financiers s'inscrit dans ce cadre. Par ailleurs, les Directions en Développement des Carrières et des Compétences sont chargées de gérer les compétences avec une vision globale et internationale dans chaque grande activité de l'entreprise (fonctions globales). En particulier, il s'agit de favoriser la mise en place d'équipes multiculturelles via le recrutement de profils internationaux (30 % en 2007) et la formation : accès des non français à des formations sur les fondamentaux métier et à certains programmes de développement du management, déploiement de formations à l'interculturel et aux langues. Que ce soit au recrutement ou en cours de carrière, un score minimum du TOEIC (750 points) et du TFI (test de français) est demandé pour les ingénieurs et cadres.

01 TER

INTERNATIONAL

INTERNATIONALISATION

L'internationalisation du Groupe s'est poursuivie également par le biais de formations centrées sur d'autres cultures.

Pour accompagner l'Alliance avec Nissan, la fonction Ressources Humaines a poursuivi les actions engagées depuis 2000 de sensibilisation à la culture japonaise et au travail en commun avec les japonais.

À fin 2007, depuis le début de l'Alliance, près de 7 750 personnes ont suivi la conférence de sensibilisation sur le Japon et environ 1 550 personnes ont suivi une session approfondie de 2 jours « Working with Japanese Partners » qui a pour objectif d'apporter à ces collaborateurs des outils opérationnels pour mieux travailler au quotidien avec leurs homologues japonais.

En parallèle, la formation « Travailler dans un environnement

interculturel » a continué à être dispensée avec près de 200 nouveaux collaborateurs formés à cette ouverture aux autres cultures.

Cette formation qui a démarré depuis 2002, n'a pas pour objectif de former sur la culture particulière d'un pays mais elle développe des attitudes d'écoute et de compréhension mutuelle afin de favoriser les échanges internationaux de plus en plus nombreux au sein du Groupe

En ce qui concerne les formations pays, 3 nouvelles conférences de 4 heures ont été organisées en 2007 (1 sur l'Iran et 2 sur l'Inde) ainsi que des préparations au départ pour la Roumanie.

Il est à noter également que plusieurs métiers adaptent leurs formations en fonction de la culture des pays dans lesquels ils sont implantés.

	2005	2006	2007
% de recrutements cadres de profils internationaux :			
– Ciblé	20 %	20 %	20 %
– Réalisé	24 %	36 %	30 %
Nombre de mobilités internationales (RENAULT s.a.s. vers filiales ou vice-versa)			
– dont nombre d'expatriés de RENAULT s.a.s.	489	488	493
– dont nombre d'impatriés de RENAULT s.a.s.	178	114	74

POUR EN SAVOIR PLUS

Un profil international est une personne étrangère ou ayant étudié ou effectué une formation d'au moins 2 ans à l'étranger pour les débutants ou ayant travaillé au moins deux ans pour les confirmés à l'international hors pays francophones y compris V.I.E.). Le nombre de mobilités internationales comprend le nombre d'expatriés de RENAULT s.a.s. et le nombre d'impatriés vers RENAULT s.a.s. au 31 décembre (détachés inclus). Il ne comprend pas les transferts internationaux de pays à pays (hors périmètre du bilan social). Tous les types de contrats sont compris.

02

RÉMUNÉRATIONS ET CHARGES ACCESSOIRES

RÉMUNÉRATIONS ET CHARGES ACCESSOIRES

1. SALAIRES

Alors que l'inflation s'est élevée en France à 2,50 %⁽¹⁾ sur 2007, l'augmentation des rémunérations des APR et des ETAM a été de 3,58 % :

- 1,5 % en augmentation générale des salaires,
- 1,5 % en augmentations individuelles et promotions,
- 0,34 % lié à l'ancienneté,
- 0,24 % majoration des allocations de vacances et de fin d'année.

⁽¹⁾ Indice INSEE pour l'année 2007, ensemble des ménages, hors tabac.

2. INTÉRESSEMENT

L'accord cadre d'intéressement, signée le 7 janvier 2005, pour la période triennale 2005, 2006, 2007 et ses différents avenants, ont reconduit :

- un intéressement aux performances des établissements dont les critères et le mode de calcul sont définis par l'accord propre à l'établissement. Le montant moyen au titre de cet intéressement versé en 2007 est de 929 euros.
- un intéressement aux résultats financiers de l'entreprise. Le montant moyen versé pour ce dernier intéressement en 2007 est de 3931 euros.

Tristan Lormeau,
Directeur Politique et Systèmes de Rémunération

Quels ont été les faits marquants en 2007 ?

Pour la quatrième année consécutive, nous avons conclu un accord salarial. En 2007, l'augmentation globale des rémunérations des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise s'est élevée à 3,6 %, alors que la hausse de l'indice des prix à la consommation s'est établie à 2,5 % fin 2007. Cette hausse résulte d'une accélération observée en toute fin d'année. S'agissant de l'intéressement, le montant moyen versé par salarié s'est élevé à 4 860 euros, soit un près de 1,4 mois de salaire. Par ailleurs, nous avons renouvelé notre accord d'intéressement qui arrivait à échéance fin 2007. Il s'applique dès l'exercice 2008 et pour une période de 3 ans à Renault s.a.s. ainsi qu'aux filiales

françaises qui y ont adhéré. Il comprend un intéressement aux résultats financiers et un intéressement aux performances des établissements/filiales négocié localement. Ce nouvel accord s'inscrit dans le cadre de la politique de « profit sharing » décidée par la Direction générale afin d'associer l'ensemble des salariés du groupe Renault à la performance économique et aux résultats financiers : en France dès 2008 et dans les autres régions du monde à partir de 2009. Le montant de l'intéressement dépendra désormais du niveau de marge opérationnelle atteint dans l'année. Le nouveau mode de calcul sera déployé en deux temps : pour l'exercice 2008, le montant global à répartir sera fonction à la fois du résultat net et du taux de marge opérationnelle atteint. À partir de 2009, ce montant global sera uniquement fonction de l'atteinte de l'objectif fixé de marge opérationnelle.

02

RÉMUNÉRATIONS ET CHARGES ACCESSOIRES

RÉMUNÉRATIONS ET CHARGES ACCESSOIRES

21. MONTANT DES RÉMUNÉRATIONS

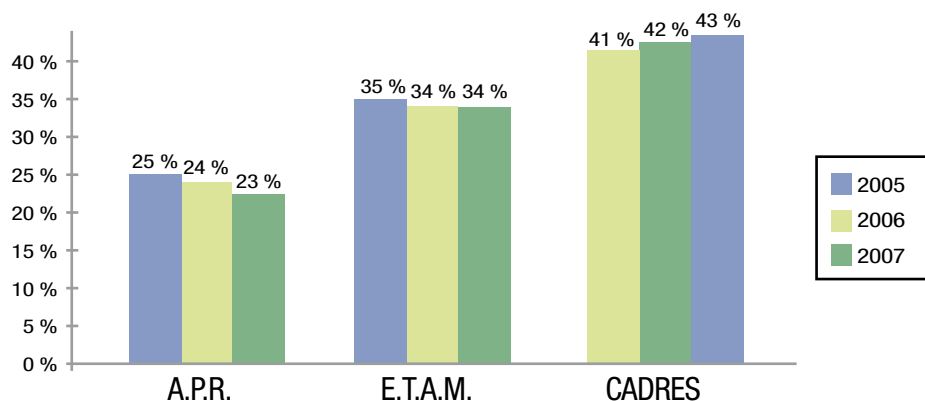
211. Masse salariale (en milliers d'euros) : salaires bruts imposables (hors intéressement, hors apprentis et hors C.A.S.A.)

La masse salariale totale diminue entre 2007 et 2006 de - 0,2 % (- 0,5 % chez les hommes contre 2,0 % chez les femmes).

Les évolutions de la masse salariale intègrent les effets de structure liés aux embauches et départs de l'année en cours et de l'année antérieure.

	Hommes			Femmes			Ensemble		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
A.P.R.	395 245	378 993	369 432	30 296	29 909	29 775	425 541	408 902	399 207
Techniciens professionnels	77 021	73 769	73 721	0	0	0	77 021	73 769	73 721
Employés	24 730	22 170	21 013	7 581	6 812	6 636	32 311	28 982	27 649
Techniciens	352 472	355 777	360 275	74 071	75 147	75 070	426 543	430 924	435 345
Maîtrise	62 113	57 726	56 391	2 442	2 482	2 506	64 555	60 208	58 897
Ensemble ETAM	516 336	509 442	511 400	84 094	84 441	84 212	600 430	593 883	595 612
Ingénieurs & Cadres	581 275	597 995	597 595	125 735	135 541	140 965	707 010	733 536	738 560
TOTAL GÉNÉRAL	1 492 856	1 486 430	1 478 427	240 125	249 891	254 952	1 732 981	1 736 321	1 733 379

Répartition de la masse salariale par catégorie



POUR EN SAVOIR PLUS

La population comprend l'ensemble des contrats (CDI et CDD) à l'exclusion des apprentis. Ensemble des éléments de la déclaration annuelle des salaires : salaires et primes perçus dans l'année soumis à cotisation (Sécurité Sociale, ASSEDIC, CRI, CGRCR, etc.). Sont exclus notamment : l'intéressement, les indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale, les indemnités de panier, les remboursements de frais, etc. Les sommes versées aux départs CASA ne sont pas incluses.

02

RÉMUNÉRATIONS ET CHARGES ACCESSOIRES

21. MONTANT DES RÉMUNÉRATIONS

212. Rémunération mensuelle moyenne brute imposable (en euros) (hors intéressement et hors apprentis)

La rémunération brute imposable augmente de 3,8 %.

La variation moyenne constatée entre 2007 et 2006 est la conjugaison de 2 facteurs principaux :

- L'augmentation en niveau des rémunérations moyennes de 3,58 % chez les APR et ETAM.
- Les variations d'effectifs principalement les départs APR et ETAM (- 3,9 % des effectifs moyens en équivalent temps plein entre 2007 et 2006).

La rémunération minimale annuelle d'un APR sans ancienneté, au coefficient 165 (entrée dans les barèmes) en province, travaillant à temps plein, en équipe, est de 19 787 euros soit une augmentation de 2,6 % et représente 1,29 fois la valeur du SMIC (SMIC à 151,67 heures : 15 361,14 euros) au 1^{er} juillet 2007.

Les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes proviennent, essentiellement, des différences de structure d'âge et d'ancienneté.

	Hommes			Femmes			Ensemble		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
A.P.R.	2 235	2 220	2 292	1 885	1 837	1 946	2 206	2 186	2 262
Techniciens professionnels	2 942	2 980	3 069	-	-	-	2 941	2 978	3 067
Employés	2 792	2 864	3 020	2 506	2 634	2 735	2 719	2 806	2 946
Techniciens	3 082	3 127	3 231	2 828	2 893	3 006	3 035	3 084	3 190
Maîtrise	3 463	3 488	3 577	3 162	3 242	3 379	3 451	3 477	3 568
Ensemble Etam	3 086	3 129	3 231	2 803	2 878	2 911	3 043	3 091	3 195
Ingénieurs & Cadres	5 912	5 916	6 109	4 840	4 925	5 127	5 688	5 704	5 893
TOTAL GÉNÉRAL	3 374	3 420	3 543	3 332	3 416	3 592	3 368	3 420	3 550

POUR EN SAVOIR PLUS

La rémunération est établie à partir du nombre de paies en équivalent temps plein.

RÉMUNÉRATIONS ET CHARGES ACCESSOIRES

22. HIÉRARCHIE DES RÉMUNÉRATIONS (HORS INTÉRESSEMENT)

	2005	2006	2007
221. Montant global des 10 rémunérations annuelles brutes les plus élevées (milliers d'euros)	8 458	7 833	8 018

	Hommes			Femmes			Ensemble		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
222. Rapport entre la moyenne des rémunérations brutes des Ingénieurs et Cadres et la moyenne des rémunérations brutes des ouvriers (A.P.R. + Techniciens Professionnels)	2,54	2,55	2,55	2,56	2,68	2,63	2,48	2,50	2,50

	2005	2006	2007
223. Nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations	0	0	0

	Hommes			Femmes			Ensemble		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
224. Éventail des rémunérations par catégorie professionnelle :									
– A.P.R.	1,63	1,64	1,58	1,47	1,47	1,45	1,63	1,64	1,58
– Techniciens professionnels	1,41	1,43	1,43	ns	ns	ns	1,41	1,43	1,43
– Employés	1,86	1,86	1,89	1,71	1,63	1,66	1,77	1,75	1,80
– Techniciens	1,60	1,58	1,59	1,56	1,55	1,53	1,60	1,58	1,58
– Maîtrise	1,55	1,55	1,57	1,61	1,53	1,49	1,55	1,55	1,57
– Ensemble ETAM	1,60	1,58	1,59	1,57	1,56	1,55	1,60	1,58	1,59
– Ingénieurs et cadres	2,40	2,31	2,38	2,25	2,21	2,28	2,41	2,33	2,39

POUR EN SAVOIR PLUS

Indicateur 224 :

Cet indicateur représente le rapport entre le 9e décile et le 1er décile.

Il mesure la dispersion des salaires dans la catégorie professionnelle.

Un décile est une distribution statistique qui divise les effectifs d'une population déterminée en 10 groupes égaux.

n.s. : non significatif (quand l'effectif de la catégorie est inférieur à 50).

02

RÉMUNÉRATIONS ET CHARGES ACCESSOIRES

23. CHARGES ACCESSOIRES (EN MILLIONS D'EUROS)

Le montant versé aux entreprises de travail temporaire est en baisse du fait de l'arrêt de la production de la TWINGO et de l'équipe de nuit à FLINS en milieu d'année 2007 (- 28 m€). Cette baisse est minorée par les charges liées au lancement de la Laguna III à SANDOUVILLE (+ 8 m€).

En ce qui concerne le montant versé aux autres entreprises, la hausse est essentiellement due, d'une part, à la création d'un G.I.E. (avec VEOLIA) pour la gestion des frais généraux et, d'autre part, à l'augmentation des charges liées à l'Alliance RNPO (Renault Nissan Purchasing Organization).

	2005	2006	2007
231. Montant des versements effectués à des entreprises extérieures pour mise à disposition de personnel (hors taxes) ou l'exécution de travaux par des prestataires extérieurs :			
– entreprises de travail temporaire	210	160	137
– autres entreprises	485	460	496

POUR EN SAVOIR PLUS

Montant des versements à des entreprises extérieures :

Il s'agit des versements effectués aux entreprises extérieures qui effectuent des prestations de service dans l'enceinte des établissements Renault. Les opérations de sous-traitance effectuées à l'extérieur des établissements Renault ou de simple fourniture de matériels, produits ou pièces, ne sont pas prises en compte.

24. CHARGES SALARIALES GLOBALES (EN MILLIONS D'EUROS)

L'évolution des frais de personnel présente une très grande stabilité (+ 0,38 %).

	2005	2006	2007
Frais de personnel	2 917	2 934	2 945
Valeur ajoutée	3 512	2 354	2 591
Chiffre d'affaires	34 200	32 905	32 921
241. Ratio (frais de personnel)/(valeur ajoutée)	0,8306	1,2464	1,1366
(frais de personnel)/(chiffre d'affaires)	0,0853	0,0892	0,0895

POUR EN SAVOIR PLUS

Frais de Personnel :

Montant des frais de personnel y compris la dotation retraites.

Valeur Ajoutée :

L'entreprise produit des biens et des services et pour cela, utilise d'autres biens et services (matières premières, électricité, gaz, service de transport...). Sa valeur ajoutée est la différence entre la valeur des biens ou services qu'elle a produit et la valeur des biens et services qu'elle a consommés. L'entreprise ajoute de la valeur aux biens et services acquis en leur incorporant du travail et du capital, en les transformant pour en faire un produit plus élaboré, qu'elle met sur le marché.

RÉMUNÉRATIONS ET CHARGES ACCESSOIRES

25. PARTICIPATION FINANCIÈRE

251. 252. Montant global de la réserve de participation

Aucun versement n'a été effectué à la réserve spéciale de participation au titre des exercices 2005, 2006 et 2007.

POUR EN SAVOIR PLUS

251. Montant global de la réserve de participation

Le montant global de la réserve de participation est le montant de la réserve dégagé au titre de la participation sur les résultats de l'exercice considéré.

Rappel de la formule de la réserve spéciale de participation (ordonnance de 1967)

$$R.S.P. = \frac{1}{2} \times (B - 5 \frac{C}{100}) \times \frac{S}{VA}$$

R.S.P. : Réserve Spéciale de Participation

B : Bénéfice fiscal net

C : Capitaux propres

S : Salaires au sens de la déclaration annuelle des salaires

V.A. : Valeur Ajoutée

253. Part du capital détenu par les salariés grâce à un système de participation (participation aux résultats, intéressement, actionnariat)

Conformément à la réglementation, seules les actions détenues dans un Fonds Communs de Placement du Plan incessibles détenues au registre nominatif et les actions d'Épargne sont prises en comptes en 2007.

	2005	2006	2007
FRANCE	2,96 %	3,18 %	2,55 %
ÉTRANGER	0,65 %	0,62 %	0,56 %
TOTAL GÉNÉRAL	3,61 %	3,80 %	3,11 %

POUR EN SAVOIR PLUS

Les actions acquises en 2002 lors de la cession de parts de l'Etat dans le capital de Renault et détenues dans le PEG (Plan d'Épargne Groupe), sont devenues disponibles au 1^{er} juillet 2007.

02

RÉMUNÉRATIONS ET CHARGES ACCESSOIRES

254. Montants moyens versés par salarié au titre de l'intéressement

	Montants moyens en euros		
	2005	2006	2007
Intéressement aux résultats financiers de l'entreprise :	4 547	3 947	3 931
Intéressement aux performances de l'établissement :	822	871	929
TOTAL VERSÉ	5 369	4 818	4 860

POUR EN SAVOIR PLUS

L'accord cadre d'intéressement a été renouvelé le 7 janvier 2005 et un avenant aux résultats financiers a été signé le 23 juin 2005 pour les exercices 2005, 2006 et 2007. Cet avenant retient comme modalités de répartition les dispositions suivantes :

- pour tous les bénéficiaires, le montant individuel est calculé à partir de la même référence : le salaire annuel brut sécurité sociale,
- les droits sont exprimés pour 100 € de salaire mensuel brut sécurité sociale⁽¹⁾

Au titre de l'intéressement aux résultats financiers :

- période d'application du 1^{er} janvier 2006 au 31 décembre 2006 : le montant de référence acquis au titre de l'exercice 2006, a été de 120,25 € pour 100 € de salaire mensuel brut sécurité sociale ; compte tenu de l'avance de 20 € effectuée en novembre 2006, le solde de 100,25 € a été versé en mars 2007. Le minimum versé à un salarié ayant eu une présence complète en 2006 s'élève à 2 139,06 €.
- période d'application 1^{er} janvier 2007 au 31 décembre 2007 : une avance de 17 € pour 100 € de salaire mensuel brut sécurité sociale avec un minimum de 368,19 € a été effectuée le 15 novembre 2007.

(1) Le salaire retenu est égal au 1/12^e du salaire annuel brut sécurité sociale de l'exercice considéré.

255. Plan d'Épargne Entreprise Renault s.a.s.*

En 2007, le montant total des versements effectués au plan d'épargne de Renault a été de 51,4 millions d'euros (en augmentation de 4,9 % par rapport à 2006), dont 92 % issus de

transferts de primes d'intéressement. La valorisation totale du PEG de Renault au 31 décembre 2007 est de 1 143,1 millions d'euros.

Les données des FCPE Actions Renault concernent le Groupe :	Composition du FCPE	Nombre d'adhérents au 31.12.2007	Actif en millions d'euros	Performance 2006 en pourcentage
Fonds Actions Renault*	près de 100 % actions Renault	57 759	706,00	7,35
ISR Fructi-Performance	100 % actions diversifiées Européennes	6 192	34,90	- 0,04
ISR Fructi-Equilibre	50 % actions Françaises ou étrangères	15 660	152,00	2,19
Expansor III	95 % obligations diversifiées	12 675	82,60	2,46
ISR Fructi-Sécurité	100 % monétaires	3 068	14,00	3,78

* Données Groupe

POUR EN SAVOIR PLUS

L'ensemble FCPE du PEG (hors le FCPE Actions Renault) est géré suivant les normes ISR et labellisé par le CIES (Comité Intersyndical de l'Épargne Salariale). Les titres des portefeuilles sont sélectionnés en fonction des critères de l'investissement socialement responsable : la politique de l'emploi, les conditions de travail, le respect des normes de pollution, le gouvernement d'entreprise.

03

**CONDITIONS
D'HYGIÈNE
ET DE SÉCURITÉ**

CONDITIONS D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ

La santé, la sécurité et les conditions de travail constituent un objectif prioritaire de l'entreprise. Fondée sur des valeurs applicables dans tout le Groupe, la politique Conditions de Travail s'inscrit dans la dynamique de la déclaration des Droits Sociaux fondamentaux.

Elle accompagne l'internationalisation de Renault et son évolution, tant d'un point de vue social qu'industriel.

C'est par l'engagement des managers et par le professionnalisme de tous les acteurs de la santé, de la sécurité, de l'ergonomie et des conditions de travail que la politique Conditions de Travail est mise en œuvre.

Le Système de Management de la Santé, de la Sécurité et des Conditions de Travail est intégré dans toutes les activités et dans tous les projets de l'entreprise. Il s'inscrit dans une démarche de progrès permanent.

Ainsi, l'équipe de conception de chaque nouveau projet industriel est dotée d'un chef de projet socio technique, en charge d'y intégrer la santé, la sécurité et l'ergonomie.

Un ergonome ou un correspondant ergonomie est présent sur chaque site. Son action, associée à celle de la médecine du travail et des autres acteurs de la sécurité et des conditions de travail renforce la dynamique de progrès engagée dans les projets.

Les actions de prévention pilotées par le laboratoire d'hygiène industrielle et les médecins du travail sur les substances et les produits chimiques, ont été poursuivies en 2007.

Les mesures relatives à la prévention des risques lors de déplacements renforcent l'engagement de l'entreprise dans la prévention du risque routier. Les actions menées depuis de nombreuses années ont permis de réduire le nombre et la gravité des accidents de trajet.

L'observatoire médical du stress recense, depuis son démarrage, plus de 63 000 entretiens. Chaque entretien se déroule au cours de la visite médicale périodique, entre le médecin du travail et le salarié. Il permet au médecin et au salarié d'explorer ce thème et d'échanger à ce sujet.

Jean-Jacques Ferchal,
Chef du Département Conditions de Travail

Quelle place occupent les conditions de travail dans la stratégie du Groupe ?

La santé, la sécurité et les conditions de travail du personnel sont des valeurs essentielles pour le Groupe. Notre premier objectif est de préserver la santé et la sécurité du personnel. C'est une priorité absolue. Nous nous devons de veiller à la sécurité et à la santé du personnel de Renault, partout dans le monde, en prévenant tout risque. Notre second objectif est d'offrir à tous les collaborateurs de Renault des conditions de travail motivantes. C'est une mission essentielle car il n'y a pas d'entreprise durablement performante sans une motivation forte de l'ensemble de son personnel. Nous devons nous assurer que chacun dans l'entreprise a les moyens de travailler efficacement et d'atteindre les objectifs qui lui sont fixés. Cela passe par exemple par des outils performants, une formation adaptée, un environnement de travail serein ou encore la bonne ergonomie des postes.

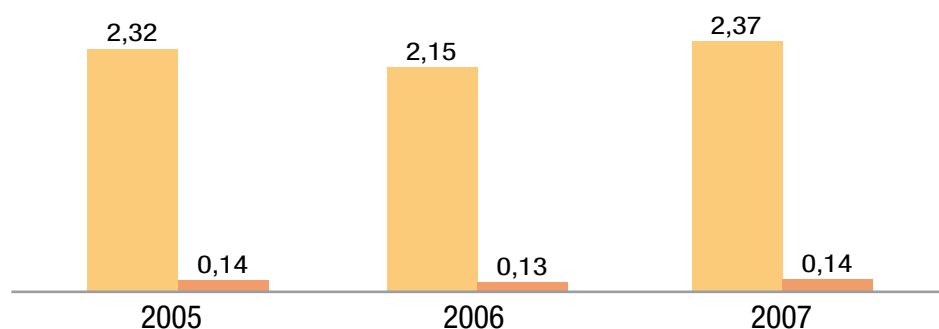
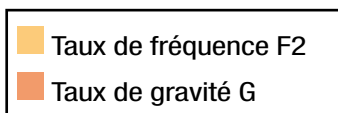
Quel bilan tirez-vous de 2007 ?

Les résultats obtenus en matière de sécurité et de conditions de travail depuis l'année 2000 confortent la politique engagée par l'entreprise. Les efforts portés conjointement par le management, l'ensemble du personnel, les professionnels de la santé, de l'ergonomie et des conditions de travail et les CHSCT ont permis de réduire de plus de 30 % le nombre et la gravité des accidents du travail. Les résultats en fréquence et en gravité se situent à des valeurs de plus de sept fois inférieures à celles de la Métallurgie en France. En 2007, on note une évolution de la répartition entre catégories professionnelles. Cette année, nous avons également renforcé la prise en compte des nouvelles formes d'expression des conditions de vie au travail, en veillant notamment à ce que personne ne soit laissé seule face à ses difficultés. C'est l'un des rôles essentiels du management, soutenu par l'ensemble des professionnels RH.

03

CONDITIONS D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ

ENSEMBLE RENAULT S.A.S.



$$\text{Taux de fréquence F2} = \frac{\text{Nombre d'accidents du travail avec arrêt}}{\text{Nombre d'heures travaillées}} \times 1\,000\,000$$

$$\text{Taux de Gravité G} = \frac{\text{Nombre de journées perdues pour accident du travail}}{\text{Nombre d'heures travaillées}} \times 1\,000$$

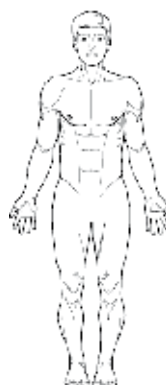
31. ACCIDENTS DE TRAVAIL ET DE TRAJET

311. Nombre d'accidents de travail avec arrêt

Les accidents de trajet sont exclus	2005	2006	2007
A.P.R.	94	94	124
E.T.A.M.	70	55	48
I.C.	15	15	8
TOTAL	179	164	180
Taux de fréquence F2 :	2,32	2,15	2,37

Répartition des accidents de travail avec arrêt par siège de lésion en 2007 (en %)

Tête	2,8 %
Yeux	0,0 %
Tronc	24,4 %
Membres supérieurs	13,9 %
Mains	18,9 %
Membres inférieurs	22,2 %
Pieds	10,0 %
Autres	7,8 %



312. Nombre de journées perdues pour accidents du travail

	2005	2006	2007
A.P.R.	6 620	7 059	8 449
E.T.A.M.	3 638	2 635	1 874
I.C.	407	327	140
TOTAL	10 665	10 021	10 463
Taux de gravité G :	0,14	0,13	0,14

POUR EN SAVOIR PLUS

Indicateur 311.

Est considéré comme accident de travail, qu'elle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail, au temps et au lieu de travail. La notion d'accident suppose un événement soudain, un choc, une chute par exemple.

La Sécurité Sociale apprécie souverainement la qualité d'accident du travail.

Indicateur 312.

Les journées perdues sont exprimées en jours calendaires et non compris les accidents de trajet et maladies professionnelles.

03

CONDITIONS D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ

313. Nombre d'accidents de trajet avec arrêt de travail

Le nombre d'accidents de trajet est stable entre 2006 et 2007. On note une évolution de la répartition des accidents en fonction du mode de déplacement utilisé.

Les accidents d'automobilistes et de deux roues présentent une légère diminution en 2007.

	2005	2006	2007
A.P.R.	67	60	54
E.T.A.M.	56	50	54
I.C.	10	12	12
TOTAL	133	122	120

Nombre de jours d'arrêt pour causes d'accidents de trajet

	2005	2006	2007
A.P.R.	4 018	4 035	4 130
E.T.A.M.	1 919	2 430	2 220
I.C.	187	280	389
TOTAL	6 124	6 745	6 739

314. Nombre d'accidents mortels reconnu

Nombre d'accidents mortels survenus et reconnus par la Sécurité Sociale au cours de l'année considérée

	2005	2006	2007
de travail (et mission)	0	0	1
de trajet	1	2	0

Nombre d'accidents mortels survenus au cours des années précédentes et reconnus par la Sécurité Sociale au cours de l'année considérée

	2005	2006	2007
de travail (et mission)	0	0	1
de trajet	1	0	0

POUR EN SAVOIR PLUS

Indicateur 313.

L'accident de trajet est l'accident survenu à un salarié pendant le trajet aller ou retour entre :

- la résidence principale ou une résidence secondaire habituellement utilisée et le lieu de travail. Ce trajet peut ne pas être le plus direct lorsqu'un détour est rendu nécessaire dans le cadre d'un covoiturage régulier ;
- le lieu de travail et le lieu où le travailleur prend habituellement ses repas (cantine, restaurant) si celui-ci est situé en dehors de l'enceinte de l'établissement.

L'itinéraire ne doit pas avoir été détourné ou interrompu pour un motif dicté par l'intérêt personnel et étranger aux nécessités essentielles de la vie courante. En tout état de cause, la Sécurité Sociale apprécie souverainement la qualité d'accident de trajet.

Les journées d'arrêt sont exprimées en jours calendaires et non compris ceux dûs aux accidents de travail et maladies professionnelles.

32. MALADIES PROFESSIONNELLES

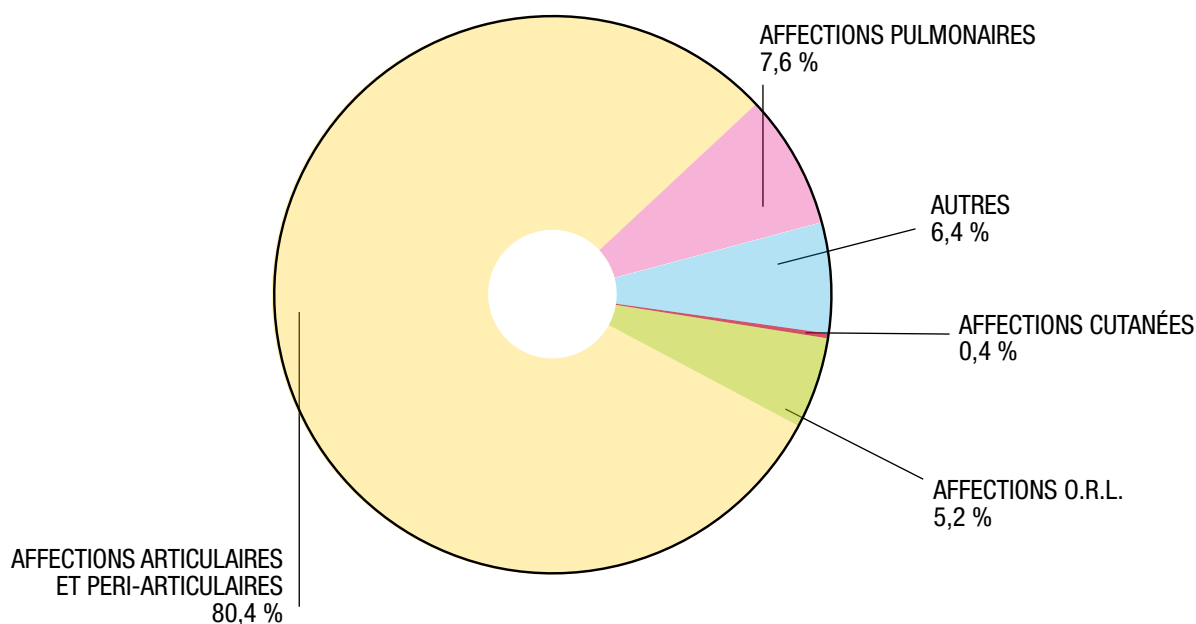
321. Nombre et dénomination des maladies professionnelles déclarées à la Sécurité Sociale au cours de l'année considérée

L'année 2007 présente une légère augmentation du nombre total de maladies professionnelles déclarées.

Le nombre d'affections articulaires et périarticulaires

constituent, comme pour l'ensemble des activités salariées en France, la majorité du nombre de maladies professionnelles déclarées.

Maladies Professionnelles déclarées - Répartition 2007



POUR EN SAVOIR PLUS

La maladie professionnelle est une maladie contractée à l'occasion du travail, répondant aux critères médicaux et professionnels décrits dans les tableaux des maladies professionnelles et fixés par décrets. Il appartient au malade de demander à un médecin d'établir un certificat médical complétant la déclaration de maladie professionnelle qu'il dépose à la Sécurité Sociale. Après enquête, celle-ci reconnaît ou non l'origine professionnelle de la maladie.

03

CONDITIONS D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ

32. MALADIES PROFESSIONNELLES

321 bis. Nombre et dénomination des maladies professionnelles déclarées à la Sécurité Sociale au cours de l'année considérée

	2005	2006	2007
AFFECTIONS CUTANÉES	2	0	1
Tableau n° 15: Amines aromatiques et ses dérivés			
Tableau n° 36: Dermatoses lubrifiants			1
Tableau n° 49: Amines aliphatiques et alicycliques			
Tableau n° 51: Dermites dues aux résines époxydiques			
Tableau n° 63: Affections provoquées par les enzymes			
Tableau n° 65: Lésions eczématiformes de mécanisme allergique	2		
Tableau n° 84: Affections engendrées par Solvants organiques hydrocarbures liquides			
AFFECTIONS PULMONAIRES	14	12	19
Tableau n° 25: Silicose professionnelle	5	4	5
Tableaux n° 30 et 30 bis: Asbestose et Cancer broncho-pulmonaire	9	8	14
AFFECTIONS ARTICULAIRES ET PÉRI-ARTICULAIRES	173	198	201
Tableau n° 57: Affections dues aux gestes répétitifs (Syndrome Carpien, Hygromas du genou...)	163	172	177
Tableau n° 69: Affections provoquées par les vibrations et chocs transmis par outils	1	1	
Tableau n° 97: Affections... du rachis lombaire provoquées par des vibrations	2	8	7
Tableau n° 98: Affections... du rachis lombaire provoquées par la manutention manuelle...	7	17	17
AFFECTIONS O.R.L.	13	11	13
Tableau n° 42: Affections provoquées par le bruit	13	11	13
AUTRES	7	11	16
NOMBRE TOTAL	209	232	250

CONDITIONS D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ

33. DÉPENSES EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ

Les montants engagés en 2007 sont essentiellement affectés à la sécurité, aux aménagements de postes et à la protection individuelle. Ces rubriques représentent plus de 75 % du total des dépenses sécurité et conditions de travail en 2007.

	2005	2006	2007
331. Somme des dépenses de sécurité effectuées dans l'entreprise, au sens de l'article L.236-4 du Code du Travail (en milliers d'euros)	21 327	21 029	20 455

POUR EN SAVOIR PLUS

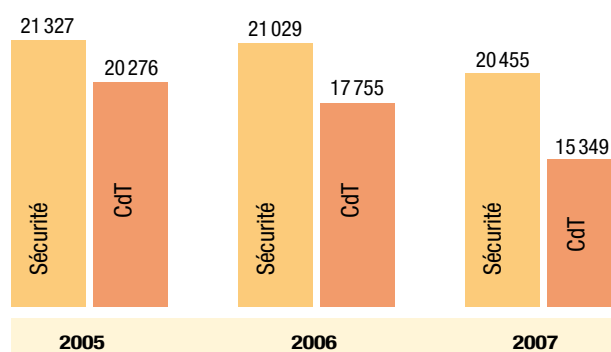
Il s'agit des dépenses de fonctionnement et d'investissements engagées dans l'année, liées à l'amélioration de la sécurité et de la protection contre l'incendie.

43. DÉPENSES D'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

	2005	2006	2007
431. Somme des dépenses consacrées à l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise au sens de l'article L.236-4 du Code du Travail (en milliers d'euros)	20 276	17 755	15 349

POUR EN SAVOIR PLUS

À l'indicateur 431, il s'agit des dépenses de fonctionnement et d'investissements engagées dans l'année liées à l'amélioration des conditions de travail (ambiance, aménagement de postes et installations sociales d'atelier).



TOTAL DES DÉPENSES	2005	2006	2007
	41 603	38 784	35 804

03

CONDITIONS D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ

Total dépenses B.A.I. (Budget Annuel d'Investissements) et B.F. (Budget de Fonctionnement)

Répartition en %	2005	2006	2007
B.A.I. Prévention sécurité	19,0 %	27,8 %	32,9 %
B.A.I. Aménagement de postes	16,7 %	16,4 %	15,0 %
B.A.I. Amélioration ambiance	9,2 %	9,3 %	8,2 %
B.A.I. Prévention incendie	15,9 %	11,3 %	11,2 %
B.A.I. Installations sociales d'atelier	6,6 %	4,9 %	5,2 %
B.F. Protections individuelles	17,8 %	17,4 %	16,7 %
B.F. Aménagements sécurité	14,8 %	12,9 %	10,8 %

POUR EN SAVOIR PLUS

L'amélioration de l'ergonomie, de la sécurité et des ambiances physiques, chimiques... sont pris en compte dès la conception des nouvelles installations et, dans la plupart des cas, ces domaines sont intégrés à l'enveloppe globale des projets.

Il est donc difficile d'en séparer les sommes affectées à la sécurité et aux conditions de travail.

C'est ainsi que les montants inscrits aux indicateurs 331 et 431 sont toujours inférieurs aux investissements réellement engagés.

Effectif du personnel des services médicaux

Renault développe une politique de prévention pour ses collaborateurs. Lors des différents types de visites, les dépistages (dont cardio-vasculaires) sont régulièrement effectués auprès des personnels. En parallèle, Renault organise des

campagnes d'information et de formation sur plusieurs thèmes tels que le tabac, l'alcool, les drogues, l'hygiène alimentaire, le surpoids, les dangers du soleil...

	2005			2006			2007		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Médecins	16	17	33	15	15	30	15	15	30
Infirmières	3	66	69	4	66	70	4	66	70
Secrétaires	0	3	3		2	2	0	2	2
TOTAL	19	86	105	19	83	102	19	83	102
TOTAL E.T.P. (Équivalent Temps Plein)	15,80	80,07	95,87	16,2	76,08	92,28	16,9	76,08	92,98

04

AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

Le domaine des "autres conditions de travail" est essentiellement celui de la durée et de l'aménagement du temps de travail et des éléments qui peuvent en être rapprochés. En 2007, des éléments supplémentaires sont à nouveau inclus en matière d'égalité professionnelle homme/femme et d'équilibre entre la vie familiale et la vie professionnelle.

Renault s.a.s est, sur ce plan, l'un des précurseurs des accords de réduction et d'aménagement du temps de travail qui ont été déclinés dans la plupart des sites de l'entreprise, en application de l'accord central du 16 avril 1999 sur l'emploi, la réduction et l'organisation du temps de travail dont les principaux éléments sont rappelés à l'indicateur 41. du présent chapitre.

Sa mise en œuvre a conduit à une réduction des horaires moyens hebdomadaires à 35 heures et 34h24 pour les salariés travaillant en équipe, à l'appréciation de l'activité en jours pour les cadres en forfait de mission ou en forfait jour, et à la création et l'alimentation du capital temps individuel et du capital temps collectif dont le niveau moyen fait, depuis 2002, l'objet de l'indicateur 411 quater.

Cet accord conduit chaque année à l'octroi, en additionnant les congés légaux et conventionnels, de 7 à 8 semaines de congés à chaque salarié, selon son ancienneté.

Catherine Pône,
Chef du Service Droit et Réglementation du Travail

Renault a conclu en 2007 un accord sur le télétravail. Quelles en sont les principales dispositions ?

Début 2007, l'accord sur le télétravail a effectivement été signé avec l'ensemble des organisations syndicales. Il permet l'accès au télétravail à domicile pour les salariés qui le souhaitent, en accord avec leur manager. Le télétravail s'exerce sur une base de 2 à 4 jours à domicile avec au moins un jour de présence sur le site d'origine. L'entreprise équipe entièrement le salarié du matériel nécessaire. Une validation électrique du lieu de télétravail et des modalités d'accès informatique sont des conditions nécessaires à sa mise en place. Le dispositif

commence par une période de test de 3 mois et est ensuite réversible à tout moment.

Quel bilan peut-on tirer après un an de mise en œuvre ?

Cet accord s'inscrit dans le cadre des évolutions technologiques récentes qui permettent d'envisager de nouveaux modes d'organisation du travail et d'offrir aux salariés qui le souhaitent la possibilité de mieux concilier vie professionnelle et vie privée. En effet, les nouveaux outils de communication à distance permettent désormais de travailler aussi efficacement à domicile que depuis son bureau. À fin 2007, 99 salariés étaient en télétravail. Un nombre équivalent de femmes et d'hommes est concerné. L'éloignement du domicile est un facteur clef de choix (environ 70 % des télétravailleurs).

04

AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

41. DURÉE ET AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

L'accord du 16 avril 1999 relatif à l'emploi, l'organisation et la réduction du temps de travail modifié par l'avenant du 18 février 2000 s'applique à tous les salariés quel que soit le statut (C.D.I., C.D.D., Apprentis, A.P.R., E.T.A.M., Cadres) et aux travailleurs temporaires.

Le décompte du temps de travail reste horaire à l'exception des ingénieurs et cadres pour lesquels le temps de travail est décompté en journées. Le temps de travail est apprécié sur l'année.

→ La réduction du temps de travail à 35 heures résulte de la combinaison de trois facteurs :

- une pause journalière de 20 minutes (sauf pour les cadres) rémunérée et non décomptée sur le temps de travail effectif,
- un capital temps collectif et individuel de 10 jours ouvrés par an répartis entre jours collectifs pris à l'initiative de l'établissement et jours individuels pris à l'initiative du salarié,
- un compte épargne formation dont la durée varie en fonction du statut et de l'horaire pratiqué (30 heures pour les salariés travaillant en journée normale, 20 heures pour les salariés travaillant en équipe et 4 jours pour les cadres).

411. Horaire hebdomadaire moyen affiché

	2005	2006	2007
Service	35 h00 (*)	35 h00 (*)	35 h00 (*)
Atelier normale	35 h00 (*)	35 h00 (*)	35 h00 (*)
Atelier équipe	34 h24 (*)	34 h24 (*)	34 h24 (*)
Fin de semaine	25 h00	25 h00	25 h00
	28 h30	28 h30	28 h30
	31 h00	31 h00	31 h00
Service en continu	33 h36	33 h36	33 h36

(*) Par semaine travaillée en moyenne annuelle.

411 bis. Nombre de jours travaillés théoriques des cadres en forfait de mission ou en forfait jours sur l'année

	2005	2006	2007
Nombre de jours travaillés théoriques des cadres sur l'année	217	213	214

04

AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

41. DURÉE ET AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

411 ter. Accord du 16 avril 1999 (modifié le 18 février 2000) relatif à l'emploi, l'organisation et la réduction du temps de travail

Les compteurs de capital temps individuels sont stables en 2007. En revanche, en application de différents accords locaux, les compteurs collectifs enregistrent une forte

hausse chez les APR et les ETAM, et se positionnent à hauteur de 2005.

Capital temps individuel (moyenne en jours)	2005			2006			2007		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
A.P.R.	39,8	23,8	38,4	40,2	23	38,7	39,7	23,7	38,3
E.T.A.M.	50,6	32,3	47,7	52,5	32,4	49,3	52,2	31,8	48,9
Ingénieurs & cadres	43,3	32,6	41	43,6	32,1	41	43,2	33	40,9

Capital temps collectif (moyenne en jours)	2005			2006			2007		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
A.P.R.	4,6	2,1	4,4	-0,9	-3,1	-1,1	5,5	3,1	5,3
E.T.A.M.	3,7	1,3	3,3	1,4	0,5	1,2	4,4	2,2	4,1
Ingénieurs & cadres	0,2	0	0,2	0,2	0,2	0,2	0,4	0,5	0,4

POUR EN SAVOIR PLUS

Le capital temps individuel est alimenté par les jours de R.T.T. individuels, les congés payés annuels (dans la limite de 10 jours), les congés supplémentaires d'ancienneté, les jours de repos compensateur. Il est utilisé à l'initiative du salarié.

Le capital temps collectif est alimenté par les jours de R.T.T. collectifs et par une partie du temps de travail en application des dispositions des accords d'établissement de réduction et d'aménagement du temps de travail. Il est utilisé à l'initiative de l'établissement.

41. DURÉE ET AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

412. Nombre de salariés travaillant à temps partiel

2,9 % des salariés sont à temps partiel. Concernant les salariés masculins, le nombre reste stable. Chez les femmes, le nombre augmente légèrement passant de 812 en 2006 à 881 en 2007. La grande majorité d'entre elles (78,6 %) privilégient le temps partiel entre 80 % et 90 %.

Hommes	2005					2006					2007				
	Horaire < 50%	Horaire entre 50% et <80%	Horaire entre 80% et 99 %	TOTAL	Total sur Eff. inscrit hors CASA	Horaire < 50%	Horaire entre 50% et <80%	Horaire entre 80% et 99 %	TOTAL	Total sur Eff. inscrit hors CASA	Horaire < 50%	Horaire entre 50% et <80%	Horaire entre 80% et 99 %	TOTAL	Total sur Eff. inscrit hors CASA
A.P.R.	3	129	28	160	1,1 %	3	134	25	162	1,2 %	3	124	28	155	1,2 %
E.T.A.M.	1	29	66	96	0,7 %	1	32	67	100	0,7 %	1	35	71	107	0,8 %
I.C.	5	8	28	41	0,5 %	6	7	28	41	0,5 %	5	10	29	44	0,5 %
TOTAL	9	166	122	297	0,8 %	10	173	120	303	0,8 %	9	169	128	306	0,9 %

Femmes	2005					2006					2007				
	Horaire < 50%	Horaire entre 50% et <80%	Horaire entre 80% et 99 %	TOTAL	Total sur Eff. inscrit hors CASA	Horaire < 50%	Horaire entre 50% et <80%	Horaire entre 80% et 99 %	TOTAL	Total sur Eff. inscrit hors CASA	Horaire < 50%	Horaire entre 50% et <80%	Horaire entre 80% et 99 %	TOTAL	Total sur Eff. inscrit hors CASA
A.P.R.	3	48	56	107	7,5 %	3	54	57	114	8,1 %	4	57	71	132	9,6 %
E.T.A.M.	1	104	257	362	13,8 %	0	98	291	389	15,4 %	0	102	318	420	16,9 %
I.C.	0	22	255	277	11,7 %	0	28	281	309	12,6 %	1	24	304	329	13,4 %
TOTAL	4	174	568	746	11,6 %	3	180	629	812	12,7 %	5	183	693	881	13,9 %

Ensemble	13	340	690	1043	2,4 %	13	353	749	1115	2,6 %	14	352	821	1187	2,9 %
----------	----	-----	-----	------	-------	----	-----	-----	------	-------	----	-----	-----	------	-------

	2005	2006	2007
Raisons médicales*	142	184	199

* Mi-temps thérapeutique

POUR EN SAVOIR PLUS

Depuis la loi du 19 janvier 2000, est considéré comme travaillant à temps partiel tout salarié dont la durée du travail est inférieure à la durée fixée conventionnellement pour la branche ou l'Entreprise.

Le pourcentage des salariés travaillant à temps partiel est calculé par rapport aux effectifs inscrits hors CASA et hors apprentis.

04

AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

15. CHÔMAGE

On constate une forte baisse du chômage partiel (543 salariés mis en chômage partiel en 2007 contre 2 793 en 2006) liée à la reprise de l'activité, notamment dans l'établissement de Sandouville.

151. Nombre de salariés mis en chômage partiel pendant l'année considérée

	Hommes			Femme			Ensemble		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
A.P.R.	2 171	2 350	487	264	281	55	2 435	2 631	542
E.T.A.M.	117	143	1	6	19	0	123	162	1
Ingénieurs & cadres	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL GÉNÉRAL	2 288	2 493	488	270	300	55	2 558	2 793	543

Chaque personne ayant chômé plus d'une fois dans l'année est comptabilisée une seule fois. Les E.T.A.M. forfaités et les cadres ne sont pas concernés par le chômage partiel.

152. Nombre total d'heures de chômage partiel pendant l'année considérée indemnisées et non indemnisées

	2005	2006	2007
A.P.R.	242 736	595 741	36 805
E.T.A.M.	5 713	14 101	15
I.C.	0	0	0
TOTAL	248 449	609 842	36 820

16. ABSENTÉISME

161. Nombre de journées d'absence

Le taux d'absentéisme moyen (maladie et accident) de Renault s.a.s. s'élève à 2,8 % en 2007.

	Maladie ou accident		
	2005	2006	2007
A.P.R.	167 115	161 647	180 009
E.T.A.M.	81 979	78 672	82 533
I.C.	22 812	22 139	23 336
TOTAL	271 906	262 458	285 878

161 bis. Décomposition des journées d'absence par motif en 2007

	A.P.R.	E.T.A.M.	I.C.	TOTAL
Maladie	171 496	77 974	22 642	272 112
Accident ⁽¹⁾	8 513	4 559	694	13 766
Autres causes ⁽²⁾	2 434	506	738	3 678

Exprimées en jours ouvrés. Sont exclues les journées de chômage, de mise à pied et de grève.

POUR EN SAVOIR PLUS

Le taux d'absentéisme est calculé sur la base de l'effectif moyen mensuel hors apprentis et d'une durée théorique annuelle du travail. Le nombre de journées d'absence est exprimé en jours ouvrés. Sont exclues les journées de chômage, de mise à pied, de grève et de congés.

(1) Accidents de travail, de trajet.

(2) Pour convenance personnelle et les délais de route pour le personnel étranger.

04

AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

17. ÉGALITE PROFESSIONNELLE HOMME/FEMME - ÉQUILIBRE VIE FAMILIALE ET VIE PROFESSIONNELLE

Maintien de la rémunération :

L'entreprise garantit pour les salarié(e)s de Renault bénéficiant d'un congé de maternité ou d'adoption le maintien intégral de la rémunération nette déduction faite des indemnités journalières effectivement perçues. Celles-ci sont retenues pour leur montant avant précompte des contributions sociales et impositions de toute nature, applicables, le cas échéant, sur les indemnités et mises à la charge du salarié par la loi. La durée de ce congé est allongée de deux semaines, avec maintien intégral de la rémunération.

La période d'absence pour congé de maternité et d'adoption est considérée comme travail effectif pour le calcul de l'intéressement de l'établissement.

En cas d'adoption, les salarié(e)s bénéficient d'une absence autorisée de deux jours (possibilité de prise par demi-journée) afin d'accomplir les formalités administratives.

L'entreprise garantit aux pères pendant toute la durée du congé de paternité (11 ou 18 jours calendaires) le maintien intégral de la rémunération nette déduction faite des indemnités journalières effectivement perçues. Celles-ci sont retenues pour leur montant avant précompte des contributions sociales et impositions de toute nature, applicables, le cas échéant, sur les indemnités et mises à la charge du salarié par la loi.

Durée et aménagement du temps de travail :

171. Nombre de salariés travaillant à temps partiel

Voir chapitre 4 indicateur 412.

172. Nombre de salariés à temps partiel ayant repris un temps plein

	2006			2007		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
A.P.R.	5	6	11	3	3	6
E.T.A.M.	8	12	20	6	15	21
Ingénieurs et cadres	4	9	13	2	8	10
TOTAL	17	27	44	11	26	37

173. Nombre de salariées ayant pris un congé maternité

	2006				2007			
	A.P.R.	E.T.A.M.	Ingénieurs et cadres	TOTAL	A.P.R.	E.T.A.M.	Ingénieurs et cadres	TOTAL
Nombre de salariées en congé maternité	144	164	263	571	118	158	289	565

174. Nombre de salariés ayant pris un congé paternité

	2006				2007			
	A.P.R.	E.T.A.M.	Ingénieurs et cadres	TOTAL	A.P.R.	E.T.A.M.	Ingénieurs et cadres	TOTAL
Nombre de salariés en congé naissance	1 715	1 078	611	3 404	1 399	955	445	2 799
Nombre de salariés en congé paternité	810	414	428	1 652	632	427	410	1 469

175. Nombre de salariés ayant pris un congé parental

Voir chapitre 1 indicateur 111quater.

176. Nombre de salariés ayant pris un congé sabbatique

Voir chapitre 1 indicateur 111quater.

Existence de formules d'organisation facilitant l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle

- Participation des établissements aux modes d'accueil de la petite enfance :

L'établissement de Douai participe à une structure d'accueil des jeunes enfants interentreprises située à proximité de l'usine.

- L'évolution des dépenses éligibles au crédit d'impôt famille :

Ce montant du crédit d'impôt est calculé au niveau de l'entreprise.

Sont pris en compte pour tous les établissements de Renault

s.a.s. le complément de rémunération versé à ses salariés bénéficiant d'un congé maternité, paternité ou d'adoption ainsi que la rémunération versée en cas de prise du congé pour enfant malade (4 jours par an).

Sont pris en compte, le cas échéant, les dépenses de l'établissement ayant pour objet de financer la création ou le fonctionnement de crèches ou de haltes-garderies.

- L'implication éventuelle des établissements dans un bureau des temps ou dans une structure territoriale de même nature :

Les établissements de Renault sont implantés dans des communes ou zones où il n'existe pas de bureau des temps. Il n'existe donc pas d'articulation avec ce type de structure.

POUR EN SAVOIR PLUS

Le salarié bénéficie d'un congé de paternité d'une durée de 11 jours calendaires. Les journées d'absence étant comptabilisées en séance de travail, les samedi, dimanche, jours fériés, jours non travaillés, etc. tombant pendant le congé de paternité ne sont pas comptabilisés. Le nombre moyen de jours de congé paternité pris par salarié sera par conséquent inférieur à 11.

Ce crédit d'impôt mis en place par la loi de finances de 2004 permet aux entreprises de récupérer fiscalement 25 % des dépenses exposées pour des actions en faveur de leurs salariés ayant des enfants à charge, dans la limite de 500 000 euros pour l'entreprise.

Le bureau des temps a pour mission de prendre en compte le changement des modes de vie des habitants et notamment de la diversification des rythmes de travail afin d'adapter l'accès aux services tels que les transports, les commerces, les services publics...

04

AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

42. DURÉE ET AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Diminution du nombre de personnes, notamment en équipes fixes de nuit et en VSD.

421. Effectif travaillant en équipe au 31 décembre

Hommes	2005			2006			2007		
	Fixes	Alternantes	Total	Fixes	Alternantes	Total	Fixes	Alternantes	Total
1 équipe fixe de nuit	2555	42	2597	1920	0	1920	1469	0	1469
2 équipes	41	13 836	13 877	37	13 654	13 691	0	13 326	13 326
3 équipes	0	148	148	0	163	163	0	141	141
5 équipes service continu	0	133	133	0	148	148	0	104	104
TOTAL	2596	14 159	16 755	1957	13 965	15 922	1 469	13 571	15 040

Femmes	2005			2006			2007		
	Fixes	Alternantes	Total	Fixes	Alternantes	Total	Fixes	Alternantes	Total
1 équipe fixe de nuit	107	1	108	61	0	61	24	0	24
2 équipes	4	1 201	1 206	4	1 202	1 206	0	1 198	1 198
3 équipes	0	2	2	0	3	3	0	3	3
5 équipes service continu	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	111	1 205	1 316	65	1 205	1 270	24	1 201	1 225

Ensemble	2005			2006			2007		
	Fixes	Alternantes	Total	Fixes	Alternantes	Total	Fixes	Alternantes	Total
1 équipe fixe de nuit	2662	43	2705	1981	0	1981	1493	0	1493
2 équipes	45	15 038	15 083	41	14 856	14 897	0	14 524	14 524
3 équipes	0	150	150	0	166	166	0	144	144
5 équipes service continu	0	133	133	0	148	148	0	104	104
TOTAL	2707	15 364	18 071	2022	15 170	17 192	1 493	14 772	16 265

Effectif travaillant en équipe fin de semaine (vendredi/samedi/dimanche ou samedi/dimanche/lundi ou samedi/dimanche) :

	Hommes			Femmes			Ensemble		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
	834	678	557	17	10	10	851	688	557

AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

422. Personnel utilisé à des tâches répétitives au sens de la définition du travail à la chaîne contenue dans le décret du 10 mai 1976

	2005	2006	2007
Hommes	7 663	7 074	6 766
Femmes	877	795	875
TOTAL	8 540	7 869	7 641

POUR EN SAVOIR PLUS

Personnel utilisé à des tâches répétitives au sens de la définition du travail à la chaîne contenue dans le décret du 10 mai 1976 :

Travaux effectués dans une organisation comportant un dispositif automatique d'avancement à cadence constante des pièces en cours de fabrication ou de montage en vue de la réalisation d'opérations élémentaires et successives aux différents postes de travail.

423. Nombre de personnes exposées de façon habituelle à plus de 85 décibels (db) à leur poste de travail

Les mesures par dosimétrie sont désormais appliquées dans les établissements.

	2005	2006	2007
Hommes	8 342	8 482	8 115
Femmes	559	763	653
TOTAL	8 901	9 245	8 768

POUR EN SAVOIR PLUS

Nombre de personnes exposées de façon habituelle et régulière à plus de 85 dB (A) à leur poste de travail :

L'expression "de façon habituelle" doit s'entendre au sens de quotidiennement avec une durée de travail minimale égale à la durée légale du travail (35 heures par semaine), ce qui exclut les travailleurs à temps partiel, occasionnels ou saisonniers.

L'expression "de façon régulière" signifie que le salarié, lorsqu'il est exposé à un niveau sonore supérieur à 85 dB, est à son poste de travail où il passe la majeure partie de son temps.

04

AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

424. Nombre de personnes exposées à la chaleur (au sens de la définition contenue dans le décret du 10 mai 1976)

	2005	2006	2007
Hommes	32	30	25
Femmes	0	0	0
TOTAL	32	30	25

POUR EN SAVOIR PLUS

Nombre de travailleurs exposés à la chaleur au sens de la définition contenue dans le décret du 10 mai 1976.

Le décret du 10 mai 1976 dispose que sont considérés comme travaux exposant de façon habituelle et régulière à une forte chaleur ambiante ou rayonnante résultant de l'utilisation d'un traitement thermique, d'un processus de cuisson, de la transformation de produits en état de fusion, d'ignition ou d'incandescence ou de la production d'énergie thermique.

L'expression "de façon habituelle" s'entend au sens du quotidiennement avec une durée de travail minimale égale à la durée légale du travail (35 heures par semaine), ce qui exclut les travailleurs à temps partiel, occasionnels ou saisonniers.

L'expression "de façon régulière" signifie que la position "au four" constitue le poste principal du salarié, où il passe la majeure partie de son temps de travail.

Ainsi sont notamment visés les travaux :

- Fonderie.
- Conduite et chargements de fours et cubilots, coulée, démoulage.
- Conduite des machines de fonderie sous pression.
- Chaufferie.
- Salle de machines ou moteurs thermiques.
- Forgeage et laminage à chaud.
- Conduite des fours, enfournage et défournage de produits de toute nature.
- Moulage et démoulage du caoutchouc.
- Moulage des matières plastiques par compression.
- Lorsque les presses ne sont pas munies d'une isolation suffisamment efficace.
- Verrerie.
- Poste de travail à l'intérieur du hall des fours.

Est également inclu le travail du personnel des cuisines de restaurant ou de cantine occupant à plein temps, dans les conditions de régularité définies ci-dessus, un poste à proximité d'une source de forte chaleur.

Dans le cas où les postes de travail sont équipés d'un système de climatisation tel que la température sèche soit inférieure à 25°C, ces postes ne sont pas pris en considération.

43. DÉPENSES D'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

(Se reporter au chapitre 3, page 73)

05

FORMATION

La formation professionnelle est un levier clef de développement des compétences. Pour l'entreprise, elle accompagne les mutations technologiques et la mise en œuvre de sa stratégie. Pour le collaborateur, elle lui permet de se maintenir au meilleur niveau dans son métier et d'acquérir de nouvelles compétences utiles à la construction de son parcours professionnel. Le plan de formation 2007 s'inscrit dans le cadre d'une recherche de la meilleure contribution au Contrat Renault 2009, au niveau de l'efficacité des formations dispensées et de la maîtrise des coûts.

- Le Programme Compétences Renault, créé en 2002, assure que l'entreprise aura les compétences nécessaires pour réaliser ses ambitions stratégiques. Porté par des managers métiers avec le support de la fonction Ressources Humaines, il a pour objectif d'identifier et de construire les compétences nécessaires au Groupe pour réaliser le « Contrat Renault 2009 » et répondre aux engagements futurs.
- Afin d'assurer un niveau de qualité optimum des formations dispensées, Renault poursuit son processus d'évaluation à chaud en fin de formation. La note de satisfaction globale qui en ressort est de 16,8.
- Depuis 2000, le e-learning est une pratique ancrée chez Renault et représente 6,5% des heures de formation 2007.
- L'anglais étant la langue de l'alliance Renault Nissan, le renforcement des compétences en anglais est resté une priorité en 2007 ainsi, ce sont plus de 3 060 personnes qui ont suivi une formation en anglais, soit environ 140 000 heures dispensées.
- Dans le domaine de la Fabrication, l'effort de formation a porté en 2007 sur 4 thèmes principaux :
 - la consolidation des méthodes et des outils du SPR (Système de Production Renault) pour l'ensemble du personnel,
 - la formation des managers de Fabrication (Dirigeants, chefs d'ateliers et chefs d'Unité de Production),
 - la sécurité et les conditions de travail,
 - le parcours formatif lié à la professionnalisation des opérateurs.

Les usines en projet ont centré leur plan de formation sur les démarrages de véhicules et notamment sur les nouveaux processus et sur la connaissance du produit.

- En 2007 les métiers de l'ingénierie ont franchi une étape importante du « Contrat Renault 2009 », en ayant réalisé un tiers des 26 produits prévus au Contrat. Les formations aux compétences métiers de l'Ingénierie représentent chaque année les 3/4 des heures réalisées. Les autres efforts ont été principalement axés sur les langues et sur plusieurs formations dédiées au Management (Gestion et Prévention du stress, préparation à l'entretien individuel).
- Sur le périmètre Commercial, l'objectif 2007 en termes de conception de formation, a été axé sur l'enrichissement de l'offre de formation destinées aux métiers du V.N (Véhicule Neuf) et du V.O (véhicule d'occasion), ainsi qu'aux métiers du Marketing et de la pièce de rechange.
- En 2007, un GIE (Groupement d'Intérêt Economique) entre Renault s.a.s. et une filiale d'un important groupe informatique a pris en charge la gestion de la logistique formation des établissements de la région parisienne.

Anne Sajus,
Responsable du E-learning.

Où en est-on du développement du e-learning chez Renault ?

Le e-learning est un dispositif de formation qui utilise Internet ou intranet comme canal de diffusion. Lancée en 2000, sa pratique s'est répandue chez Renault. Plus de 72 000 heures ont ainsi été réalisées sur l'année 2007. Le e-learning permet un déploiement large et rapide des programmes, de même qu'une disponibilité en juste à temps des formations (dès la prise de poste par exemple). Il permet au collaborateur de se former à son rythme (possibilité de refaire la formation en totalité ou en partie autant de fois qu'il le souhaite) et

selon ses besoins (offre disponible en libre service) Deux modalités pédagogiques sont proposées : soit une auto-formation en ligne au moyen de supports pédagogiques interactifs, soit un cursus qui mixte formations en salle et e-learning. L'offre e-learning de Renault regroupe aujourd'hui des contenus corporate (management, efficacité personnelle, anglais, bureautique...) et s'enrichit régulièrement de contenus métiers (finance, gestion, ingénierie, achats, qualité, pièces et accessoires, systèmes d'information...). La qualité des dispositifs est systématiquement évaluée via des enquêtes en-ligne. Le e-learning est aujourd'hui devenu un moyen incontournable pour répondre efficacement aux besoins grandissants de développement des compétences dans les différentes entités du Groupe.

05 FORMATION

51. INDICATEURS GÉNÉRAUX

511. Dépenses

511.1 Dépenses totales investies par Renault en formation continue

En 2007 Renault a investi pour la formation 101,1 millions d'Euros, portant ainsi l'effort de formation à 5,9 % de la masse salariale.

	2005	2006	2007
Pourcentage de la masse salariale	7,1 %	6,5 %	5,9 %
Rémunération des stagiaires	52 717 487	49 355 186	43 606 733
Frais pédagogiques	37 554 877	32 198 120	29 283 342
Frais de structure	12 431 914	11 265 966	12 177 969
Trésor et autres	15 632 422	15 749 043	15 455 688
Sous-total exonérable	118 336 700	108 568 314	100 523 732
Montant non exonérable	1 902 133	1 889 959	614 715
TOTAL	120 238 833	110 458 273	101 138 447

511.2 Dépenses fiscales consacrées à la formation continue

Renault continue de développer une politique de formateurs relais internes à l'entreprise visant à modifier la répartition des heures de formation achetées à l'extérieur et des heures

de formation dispensées en interne. En 2007 elles sont respectivement de 37 % et de 63 %.

	2005	2006	2007
Pourcentage de la masse salariale	5,5 %	4,8 %	4,6 %
Formation interne (incluant le personnel de structure)	38 176 861	43 349 383	38 275 092
Formation effectuée en application de conventions	56 794 819	40 578 862	38 736 799
Trésor et autres	15 632 422	15 749 043	15 455 688
Sous-total	110 604 103	99 677 288	92 467 579
Moins subventions perçues	16 275 626	17 386 985	14 377 786
TOTAL des dépenses fiscales au titre de la 2483	94 328 477	82 290 303	78 089 793

POUR EN SAVOIR PLUS

Formation interne : Formation organisée et dispensée par l'entreprise.

Formation en application de conventions : Formations organisées par l'entreprise mais animées par des organismes externes.

Trésor : Ensemble de dépenses fiscales consacrées à la formation continue, y compris :

- la taxe de 0,5 % depuis 2004 pour la formation des contrats et périodes de professionnalisation,
- la taxe de 0,2 % depuis 2004 pour le financement des congés individuels de formation,
- la taxe de 0,1 % depuis 2004 pour le DIF,
- la taxe de 0,1 % depuis 2000 pour le financement de la formation des C.D.D.,
- les frais de Chambres de Commerce et d'Industrie.

512. Heures

512.1 Nombre d'heures totales de stage

Si le plan de formation est réalisé à hauteur de 84,2 % des objectifs prévus en 2007, néanmoins, le volume d'heures global de formation est inférieur à l'année 2006 d'environ 25 %.

À cela plusieurs raisons :

- Un ré-ingénierie des formations visant à élaborer des modules de formation plus courts pour être plus efficaces,
- Une baisse des effectifs moyens par rapport à 2006,
- Introduction du e-learning sur la filière « professionnalisation

des opérateurs » conduisant à une réduction du temps formatif,

- Un contexte industriel de préparation de nouveaux projets.
- Arrêt de production d'un modèle (twingo à l'usine de Flins) qui a entraîné une modification du plan de charge.

La répartition des heures de formation par Catégorie Socio-Professionnelles (C.S.P) est sensiblement conforme à la répartition des effectifs par CSP.

	Total			Dont rémunérées		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007
Ensemble A.P.R. (formation exonérable)	522 250	476 378	347 142	506 178	465 780	336 930
Techniciens professionnels	65 689	57 796	37 404	63 645	56 690	36 783
Employés	29 956	14 113	9 405	29 258	13 499	9 171
Techniciens	563 505	434 233	312 855	558 461	428 885	311 104
Maîtrise	74 698	59 376	49 141	73 491	58 450	48 549
Ensemble E.T.A.M. (formation exonérable)	733 848	565 518	408 805	724 855	557 524	405 607
Ingénieurs & cadres (formation exonérable)	483 108	392 337	313 300	478 771	387 222	320 925
Total exonérable	1 739 206	1 434 234	1 069 247	1 709 804	1 410 526	1 063 462
Total non exonérable	46 856	47 036	17 469	46 810	47 034	17 469
TOTAL GÉNÉRAL	1 786 062	1 481 270	1 086 716	1 756 614	1 457 560	1 080 931

512.2 Durée moyenne passée en formation par salarié formé et par statut

Globalement la durée moyenne passée en formation est inférieure aux années précédentes.

	Hommes			Femmes			Ensemble		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
A.P.R.	42,2	36,0	28,9	41,0	32,6	28,3	42,1	35,7	28,9
E.T.A.M.	52,6	43,1	37,4	49,7	35,5	33,0	52,1	41,9	36,8
Ingénieurs & cadres	48,9	41,3	37,9	50,2	44,0	37,1	49,2	41,9	37,7
TOTAL GÉNÉRAL	47,9	39,9	34,1	48,2	38,1	33,5	47,9	39,6	34,0

POUR EN SAVOIR PLUS

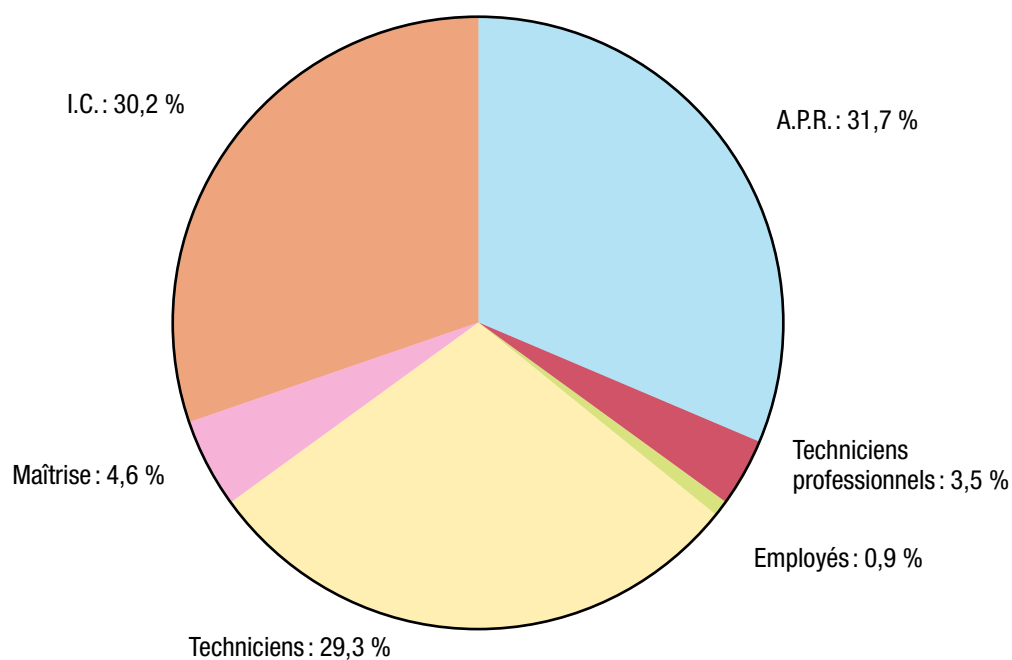
Les heures de stage (au sens de la déclaration légale 2483) :

- **Rémunérées** : Heures de formation exonérables effectuées pendant le temps de travail. Ces heures s'entendent pour la durée de formation, hors le temps de déplacement nécessité pour se rendre du lieu de travail au lieu de formation.
- **Non rémunérées** : Heures de formation exonérables que les stagiaires suivent de leur propre initiative en dehors du temps de travail, correspondant à des dépenses supportées par l'entreprise.

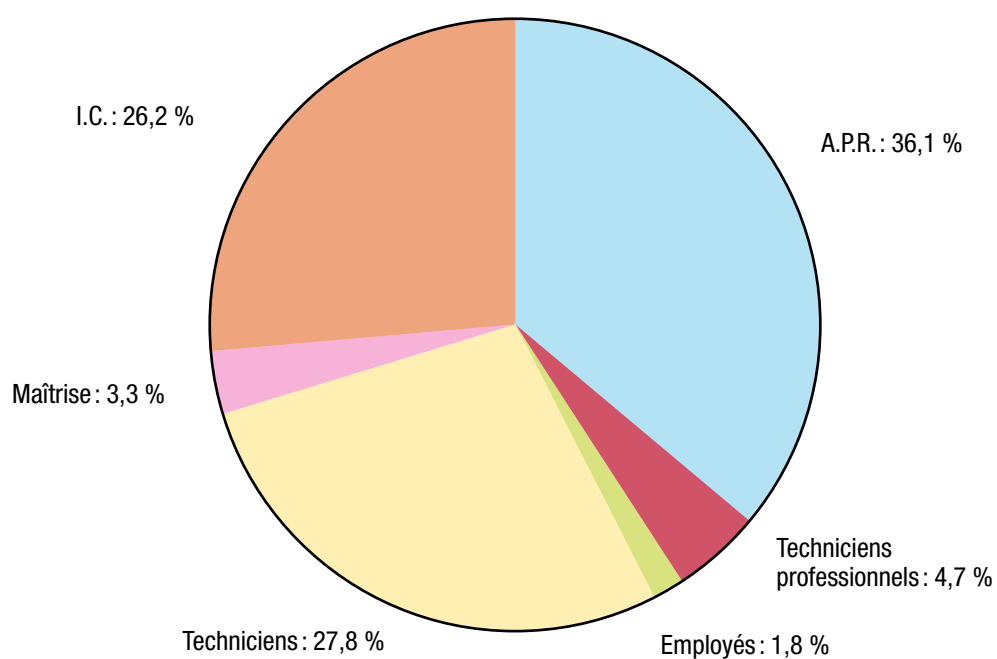
05 FORMATION

FORMATION

Répartition des heures de formation par catégorie professionnelle en 2007



Répartition de l'effectif moyen inscrit par catégorie professionnelle en 2007



512.3 Répartition des heures en pourcentage par domaine de compétence

Conformément aux priorités fixées sur 2007, le domaine « Langues », et notamment l'anglais, est en forte hausse (+ 28 % par rapport à 2006). Quant au domaine « Tertiaire », à la faveur du plan de soutien aux Directions de l'Ingénierie, des formations telles que « la gestion et la prévention du stress » ou « la préparation à l'entretien individuel » ont été mises en

œuvre systématiquement ainsi que « la compréhension des enjeux économiques » qui a concerné 2 000 managers en France.

Par contre on constate une baisse des heures dispensées sur le domaine « projets » car sur l'année 2007 seule, l'usine de Sandouville a formé des salariés sur la nouvelle « Laguna 3 ».

Mailles de compétences	2005	2006	2007
Commerce	2,45	2,31	1,86
Design	0,86	1,02	0,35
Environnement	0,57	0,74	0,46
Fabrication	42,35	20,44	24,79
Ingénierie mécanique	3,05	3,52	3,29
Ingénierie véhicule VP et VU	6,87	5,57	1,30
Logistique	0,53	1,69	2,53
Management et développement personnel	16,58	15,24	15,98
Programme langues	9,19	8,68	14,73
Projets	4,32	11,08	3,29
Qualité	2,08	7,47	4,57
Relations fournisseurs	0,81	1,13	0,90
Tertiaire	10,35	21,11	25,95

513. Stagiaires

513.1 Nombre de stagiaires (effectifs formés)

Le nombre de stagiaires formés confirme la baisse des heures dispensées en 2007 comme évoqué au § 512-1.

Globalement le taux d'accès à la formation continue ressort à 80 %, (ce qui veut dire que 80 % des salariés ont suivi au

moins une formation).

La part des stagiaires femmes soit 14,4 % des formés est à peu près le reflet de l'effectif féminin en activité (15,4 %) sur 2007.

	Hommes			Femmes			Ensemble					
	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005		2006		2007	
	%	%	%	%	%	%	%		%		%	
A.P.R.	36,7	39,3	40,4	19,5	23,7	24,0	12 395	34,2	13 360	36,8	12 104	38,0
Techniciens professionnels	5,3	5,2	5,1	0,1	0,1	0,2	1 658	4,6	1 590	4,4	1 393	4,4
Employés	1,5	1,3	1,1	3,4	3,2	2,8	641	1,8	586	1,6	431	1,4
Techniciens	27,4	26,5	25,1	35,5	33,7	30,2	10 372	28,6	10 001	27,6	8 216	25,8
Maîtrise	4,4	4,1	4,4	1,1	1,0	1,1	1 408	3,9	1 310	3,6	1 243	3,9
Ensemble E.T.A.M.	38,5	37,1	35,7	40,2	38,0	37,1	14 079	38,8	13 487	37,2	11 283	35,5
Ingénieurs et cadres	24,8	23,6	23,9	40,3	38,4	41,8	9 821	27,1	9 356	25,8	8 429	26,5
NOMBRE TOTAL	30 959	30 710	27 230	5 336	5 493	4 586	36 295	100	36 203	100	31 816	100

POUR EN SAVOIR PLUS

Le nombre de stagiaires correspond aux salariés inscrits à un stage ou plusieurs stages de formation (au sens de la déclaration légale 2483) : si un salarié a suivi plusieurs stages dans l'année, il n'est retenu qu'une seule fois.

Le taux d'accès correspond au nombre de formés rapporté aux effectifs en activité.

05 FORMATION

513.2 Ventilation de l'ensemble des stagiaires par âge

La ventilation des stagiaires par âge correspond sensiblement à la pyramide des âges de Renault sas. Toutefois rapportée à l'effectif total, c'est la tranche des 35 - 44 ans qui se forme

le plus (+ 7 % par rapport à leur poids dans les effectifs) et la tranche des plus de 45 ans qui se forme le moins (- 5 % par rapport à leur poids dans les effectifs).

Hommes	2005		2006		2007	
Moins de 25 ans	2024	6,5 %	1 576	5,1 %	832	3,1 %
De 25 ans à 34 ans	8 229	26,6 %	8 155	26,6 %	6 343	23,3 %
De 35 ans à 44 ans	6 893	22,3 %	6 828	22,2 %	7 600	27,9 %
45 ans et plus	13 812	44,6 %	14 151	46,1 %	12 455	45,7 %

Femmes	2005		2006		2007	
Moins de 25 ans	335	6,3 %	324	5,9 %	118	2,6 %
De 25 ans à 34 ans	1 991	37,3 %	1 946	35,4 %	1 334	29,1 %
De 35 ans à 44 ans	1 415	26,5 %	1 443	26,3 %	1 733	37,8 %
45 ans et plus	1 596	29,9 %	1 780	32,4 %	1 401	30,5 %

Ensemble	2005		2006		2007	
Moins de 25 ans	2 359	6,5 %	1 900	5,2 %	950	3,0 %
De 25 ans à 34 ans	10 220	28,2 %	10 101	27,9 %	7 677	24,1 %
De 35 ans à 44 ans	8 308	22,9 %	8 271	22,8 %	9 333	29,3 %
45 ans et plus	115 408	42,5 %	159 311	44,0 %	138 566	43,6 %

513.3 Décomposition des stages selon leur durée et leur nature contractuelle

Comme en témoignent les données chiffrées, on note une volonté d'optimiser les heures de formations conformément aux objectifs de l'entreprise.

	2005	2006	2007
Moins de 40 heures	142 803	128 314	102 501
De 40 heures à moins de 100 heures	4 670	3 603	2 668
De 100 heures à moins de 200 heures	944	640	273
De 200 heures à moins de 400 heures	152	86	59
400 heures et plus	155	94	75

513.4 Décomposition du nombre de stagiaires par objectif

L'analyse des données confirme la volonté de Renault d'inscrire la formation au cœur du développement des compétences et de professionnaliser tous les métiers (86,5 %). Les enjeux liés au développement des compétences sont

identifiés par Renault comme un élément de différenciation par rapport à la concurrence. 48 pilotes de compétences animent transversalement leur famille de compétences.

	Hommes			Femmes			Ensemble		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
Attirer, garder et développer les compétences	81,1 %	87,7 %	87,5 %	72,3 %	80,8 %	80,2 %	79,8 %	86,7 %	86,5 %
Accompagner l'internationalisation	7,9 %	4,3 %	3,7 %	13,7 %	7,9 %	7,3 %	8,7 %	4,8 %	4,2 %
Développer les compétences Managers	8,6 %	6,6 %	6,4 %	10,7 %	8,7 %	7,7 %	8,9 %	6,9 %	6,6 %
Accompagner les nouveaux embauchés et les nouveaux métiers	2,4 %	1,4 %	2,4 %	3,2 %	2,5 %	4,8 %	2,5 %	4,8 %	2,7 %
TOTAL	127 048	113 275	91 742	21 676	19 462	13 834	148 724	132 737	105 576

POUR EN SAVOIR PLUS

Attirer, garder et développer les compétences :

Ensemble d'actions visant à attirer les jeunes à fort potentiel et à offrir aux salariés les moyens de maintenir, de consolider les professionnalismes métiers ou de se préparer aux évolutions des métiers. Et ce, par le renforcement des connaissances techniques, par la maîtrise des outils associés ou tout simplement par l'accompagnement vers des reconversions.

Accompagner l'internationalisation :

Ensemble d'actions visant à développer la pratique des langues et notamment de l'anglais, ainsi qu'à préparer le personnel à acquérir la culture propre à faciliter l'internationalisation.

Développer les compétences des managers :

Ensemble d'actions permettant de développer tout à la fois les compétences techniques et organisationnelles ainsi que des comportements managériaux individuels et collectifs.

Accompagner les nouveaux embauchés et les nouveaux métiers :

Ensemble d'actions de formation permettant aux nouveaux embauchés d'aller à la découverte de l'entreprise et aux salariés concernés d'acquérir de nouvelles compétences dans les nouveaux métiers.

05 FORMATION

513.5 Décomposition du nombre de stagiaires par catégorie de la loi du 4 mai 2004*

	Hommes		Femmes		Ensemble	
	2006	2007	2006	2007	2006	2007
Adaptation au poste	12,7 %	15,1 %	8,0 %	11,4 %	12,0 %	14,6 %
Evolution et Maintien de l'emploi	78,8 %	78,3 %	74,6 %	77,8 %	78,2 %	78,2 %
Développement des Compétences	8,5 %	6,7 %	17,4 %	10,8 %	9,8 %	7,2 %
TOTAL	113 275	91 742	19 462	13 834	132 737	105 576

* Loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

POUR EN SAVOIR PLUS

Adaptation au poste de travail : Formations indispensables à l'exercice du métier telles que les formations à l'entraînement au poste, les formations relevant d'une obligation légale ou conventionnelle, les formations d'une durée inférieure à 3 h 30.

Évolution des emplois, maintien dans l'emploi : Formations permettant d'accompagner la personne dans l'évolution de son métier telles que les formations métiers préconisées dans le cadre du Programme Compétences Renault, les dispositifs corporates langues et management, les formations des opérateurs et l'efficacité personnelle.

Développement des compétences : Parcours de formation individualisés pour accompagner le développement professionnel telles que les reconversions, les promotions au statut cadre, etc.

52. D.I.F. (DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION)

Comme en témoigne cet indicateur où le taux de redébit du CEF ressort à 63,2 %, toutes les formations dispensées chez Renault ne sont pas débitées du Compte Épargne Formation (CEF), telles que les formations au poste, les formations

obligatoires à la charge de l'employeur (formations à la sécurité, au métier de cariste ainsi que celles destinées aux élus du personnel) et enfin les formations inférieures à 3 h 30.

Temps de formation débité du compte épargne formation (estimation en heures)	2005	2006	2007
A.P.R.	277 760	311 643	282 425
E.T.A.M.	434 940	392 767	243 347
Ingénieurs & cadres	375 053	321 580	157 298
TOTAL	1 087 754	1 025 990	683 070

POUR EN SAVOIR PLUS

Le Droit Individuel à la Formation a été créé par l'accord sur l'emploi, l'organisation et la réduction du temps de travail signé entre Renault et les partenaires sociaux le 16 avril 1999. Il se traduit par une dotation annuelle en temps que le salarié peut consacrer à sa formation.

Le Compte Épargne Formation (C.E.F.) est alimenté des droits acquis par le salarié sur la base de son activité professionnelle et est débité sur la base du temps passé en formation.

Les heures d'absences ne sont pas débitées du C.E.F.

53. DISPOSITIFS TRANSVERSAUX

En 2007, 1 427 personnes ont été testées au T.O.E.I.C. Le nombre total de personnes testées est aujourd'hui de 14 632 chez Renault.

139 756 heures de formation à l'anglais ont été dispensées en 2007 à 3 060 personnes.

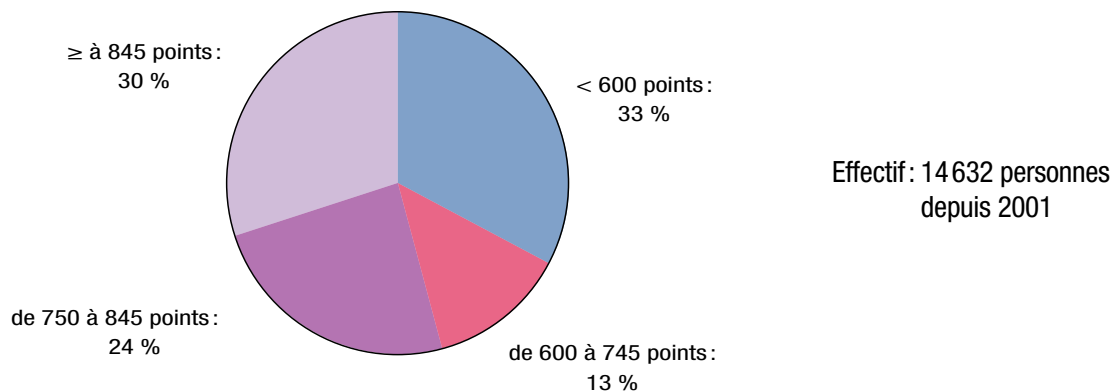
Les effets combinés de la politique de recrutement des cadres (soumis à l'atteinte d'un niveau de 750 T.O.E.I.C.) ainsi que les importantes actions de formation menées depuis 2002 sur les populations ETAM et Cadre ont pour effet d'augmenter progressivement le niveau moyen du T.O.E.I.C. des collaborateurs Renault.

531. Anglais et T.O.E.I.C.

	2005	2006	2007
Nombre de personnes testées au T.O.E.I.C.	3 673	2 357	1 427
Nombre d'heures de formation à l'anglais	140 771	109 742	139 756
Nombre de personnes formées à l'anglais*	3 609	2 689	3 060

*il s'agit du nombre d'inscrits ayant réalisé au moins 1 heure de formation

Répartition de la population testée au T.O.E.I.C. à fin 2007



POUR EN SAVOIR PLUS

T.O.E.I.C. (Test of English for International Communication) : test standardisé qui évalue le niveau d'anglais des non-anglophones de tous niveaux, de tous milieux professionnels amenés à utiliser cette langue.

Deux types de dispositifs "corporate" existent :

- 1°) English@work concerne les "utilisateurs" de l'anglais professionnel, identifiés par leur direction. Ces personnes passent le T.O.E.I.C. et, en fonction de leurs résultats, sont orientés vers un parcours adapté à leurs niveaux.
- 2°) English@vantage concerne les personnes souhaitant développer la connaissance de l'anglais en-dehors d'un besoin strictement professionnel.

Le dispositif « @work » mixe formation classique (présentiel) et formation « en ligne » sur bornes (poste multimédia sécurisé).

Le dispositif « @vantage » est une formation e-learning accessible depuis CAMPUS (portail e-learning du groupe Renault).

05 FORMATION

532. Formations relatives aux promotions au statut cadre (par filière)

Dans le cadre de la mise en œuvre de l'accord du 15 février 2000 relatif aux filières d'accès au statut cadre, Renault continue de former un nombre important de collaborateur.

Hommes	2005		2006		2007	
	Nb personnes	Nb Heures	Nb personnes	Nb Heures	Nb personnes	Nb Heures
PST	19	21 032	17	9 725	14	9 851
Diplômante	90	31 774	94	32 986	83	29 553
Qualifiante	76	4 662	70	4 288	77	2 435
Expérience	22	1 848	20	1 788	13	909
TOTAL	207	59 316	201	48 787	187	42 748

Femmes	2005		2006		2007	
	Nb personnes	Nb Heures	Nb personnes	Nb Heures	Nb personnes	Nb Heures
PST	3	3 663	4	2 236	1	638
Diplômante	19	5 270	15	3 319	18	4 023
Qualifiante	14	840	11	651	13	402
Expérience	0	0	0	0	2	140
TOTAL	36	9 773	30	6 206	34	5 203

Ensemble	2005		2006		2007	
	Nb personnes	Nb Heures	Nb personnes	Nb Heures	Nb personnes	Nb Heures
PST	22	24 695	21	11 961	15	10 489
Diplômante	109	37 044	109	36 305	101	33 576
Qualifiante	90	5 502	81	4 939	90	2 837
Expérience	22	1 848	20	1 788	15	1 049
TOTAL	243	69 089	231	54 993	221	47 951

POUR EN SAVOIR PLUS

Nombre d'heures de stage relatif à la promotion au statut cadre par filière :

Filière P.S.T. (Promotion Supérieure par le Travail) et filière diplômante : formations externes en école.

Filière qualifiante et expérience : formations internes à l'entreprise avec quelques intervenants extérieurs.

Nombre de personnes : une personne est comptée autant de fois qu'elle a suivi de stages.

Il n'y a pas de corrélation entre le nombre de personnes en formation et le nombre de promus dans l'année.

54. DISPOSITIFS FINANCÉS SUR TAXES OBLIGATOIRES

541. Périodes de professionnalisation

Capital temps formation

Hommes	2005		2006		2007	
	Nb personnes	Nb Heures	Nb personnes	Nb Heures	Nb personnes	Nb Heures
TOTAL	945	155 237	0	0	0	0

Aucune heure de formation n'a été enregistrée en 2007 au même titre qu'en 2006 sur ce dispositif, abrogé par la loi du 4 mai 2004, et remplacé par les périodes de professionnalisation.

Période de Professionnalisation

Les bénéficiaires du dispositif « Périodes de professionnalisation » ont effectué un parcours de formation d'au moins 21 heures.

	2006		2007	
	Nb de modules de formation	Nb Heures	Nb de modules de formation	Nb Heures
TOTAL	19 165	383 293	15 900	319 187

POUR EN SAVOIR PLUS

Les périodes de professionnalisation concernent les salariés en CDI qui se forment dans le cadre des formations métiers eu égard aux évolutions de l'entreprise.

05 FORMATION

542. Nombre d'heures de stage financé sur contrat d'insertion en alternance

Le nombre d'heures de formation dispensées dans le cadre des contrats de professionnalisation est en baisse par rapport aux années précédentes et ce, au profit des contrats

d'apprentissage (+ 20 %) répondant mieux aux besoins de l'entreprise.

	2005		2006		2007	
	Nb personnes	Nb Heures	Nb personnes	Nb Heures	Nb personnes	Nb Heures
Hommes						
Qualification*	169	65 572	50	7 793	0	0
Adaptation*	512	41 281	60	8 820	0	0
Professionnalisation	462	36 960	687	91 014	402	83 430
TOTAL	1 143	143 813	797	107 627	402	83 430

	2005		2006		2007	
	Nb personnes	Nb Heures	Nb personnes	Nb Heures	Nb personnes	Nb Heures
Femmes						
Qualification*	27	10 476	18	2 810	0	0
Adaptation*	98	7 902	10	1 557	0	0
Professionnalisation	82	6 560	168	31 913	118	23 426
TOTAL	207	24 938	196	36 280	118	23 426

	2005		2006		2007	
	Nb personnes	Nb Heures	Nb personnes	Nb Heures	Nb personnes	Nb Heures
Ensemble						
Qualification*	196	76 048	68	10 603	0	0
Adaptation*	610	49 183	70	10 377	0	0
Professionnalisation	544	43 520	855	122 927	520	106 856
TOTAL	1 350	168 751	993	143 907	520	106 856

* La loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie a instauré les contrats de professionnalisation (d'une durée d'un an) en lieu et place des contrats de qualification et d'adaptation (d'une durée de 2 ans). Ce qui explique, qu'en 2007, aucun salarié n'est été formé dans le cadre de ces dits contrats.

POUR EN SAVOIR PLUS

Il s'agit du nombre de personnes étant passées dans le dispositif de formation lié à un contrat en Alternance quelle que soit l'année de signature du contrat d'embauche.

Le contrat d'adaptation permet à un jeune de 16 à 25 ans de recevoir une formation visant à adapter sa qualification à l'emploi qu'il occupe dans l'entreprise (de 200 à 400 heures).

Le contrat de qualification permet à un jeune de 16 à 25 ans de recevoir une formation en alternance et d'acquérir une qualification reconnue (durée totale jusqu'à 900 heures).

Les contrats de professionnalisation peuvent se conclure en CDD ou en CDI, ils permettent à un jeune de moins de 26 ans ou à un demandeur d'emploi de plus de 26 ans d'acquérir une qualification ou de réaliser un parcours de formation visant à s'adapter à son nouveau poste.

543. Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé individuel de formation

Il s'agit de salariés ayant commencé leur formation en 2007.

	Hommes			Femmes			Ensemble		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
Nb de salariés ayant bénéficié d'un congé de formation rémunéré par le FONGECIF	22	30	42	7	6	15	29	36	57
Nb de salariés ayant bénéficié d'un congé de formation non rémunéré par le FONGECIF	2	0	0	3	0	0	5	0	0
TOTAL GÉNÉRAL	24	30	42	10	6	15	34	36	57
Nb de salariés auxquels a été refusé un congé de formation par le FONGECIF	12	10	19	4	2	4	16	12	23

55. APPRENTIS

(Se reporter au chapitre 1 bis, page 44)

05 BIS

MANAGEMENT



La qualité du management est une des clés de la réussite du plan Renault Contrat 2009 : les performances du Groupe reposent sur une organisation managériale adaptée à un déploiement international rapide et sur la capacité du management à fixer à chacun des objectifs clairs, suivis et réalisables.

Les axes du programme de développement du management sont les suivants :

- favoriser la diffusion de repères (axes stratégiques, fondamentaux du management et attitudes professionnelles, structures de décision, métarègles projet, standards de fonctionnement...) et leur partage afin de permettre aux managers, souvent positionnés au carrefour d'un Métier, d'une Région et d'un Programme véhicule ou organe, de mieux exercer leurs missions dans un contexte international.
- former et développer les managers dans l'acquisition de pratiques managériales nécessaires à l'atteinte d'objectifs de Renault Contrat 2009.
- renforcer le réseau des relations entre les managers au sein de l'entreprise et de l'Alliance et favoriser leur ouverture aux problématiques de leur environnement.

Les formations intégration et management « corporate » ont été déployées en 2007 auprès des dirigeants et futurs dirigeants, des managers et de certaines catégories de non managers. Ces dispositifs interviennent dès les premières étapes de la carrière des cadres et des Etam : dès leur intégration dans le Groupe (RM0), entre 30/32 ans pour les jeunes managers (RM1) et entre 36/42 ans pour les managers confirmés (RM2). Ces dispositifs concernent également les ETAM, tant au moment de leur intégration dans le Groupe, que lorsqu'ils rejoignent des filières de promotion.

Suzanne Consigny,

Directeur Qualité du Management & Performance RH.

Pourquoi faire progresser la qualité du management ?

La qualité du management est au cœur de la réussite du Renault Contrat 2009 et des plans qui suivront. La performance d'une entreprise repose en effet sur un management de grande qualité qui fédère les équipes et fixe à chacun des objectifs clairs suivis et réalisables en contribution à la réussite du Groupe. Etre catalyseur d'un management de l'excellence est donc l'une des priorités qui a été fixée aux Ressources Humaines. C'est aussi l'un des principes fondateurs de notre nouvelle organisation RH en 2007, avec la mise en place de Responsables Ressources Humaines de Proximité au plus près du terrain en appui des managers et à l'écoute des salariés.

Quelles actions marquantes ont été conduites en 2007 ?

L'enquête Engagement conduite en 2006 auprès de l'ensemble du personnel pour mesurer le niveau perçu de la qualité du management et de l'engagement du personnel a mis en évidence un très haut niveau d'engagement et donné lieu en 2007 à plus de 1 000 actions d'amélioration dans tous les secteurs de l'entreprise. Au niveau corporate, par exemple, dès 2007, les dispositifs de formation management du groupe ont pris en compte les résultats de l'enquête. Ils continueront à évoluer en 2008. Par ailleurs, des formations à la conduite des entretiens individuels et un guide pratique de l'entretien individuel ont été déployées pour préparer les managers en amont de la campagne 2007-2008. Fin 2007, une nouvelle enquête a été effectuée pour mesurer les évolutions par rapport à 2006 et définir le cas échéant de nouvelles actions. L'enquête Engagement est intégrée dans les processus du Groupe comme un outil de progrès continu.

05 BIS

MANAGEMENT

5 BIS. PRATIQUES MANAGÉRIALES

Nombre de participants (groupe)	Hommes			Femmes			Ensemble		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
Parcours d'intégration*									
Parcours d'intégration - Etam	1 414	1 314	686	450	360	123	1 864	1 674	809
RM0 – Découverte Cadres	2 043	1 593	1 265	762	533	340	2 805	2 126	1 605
Parcours E.T.A.M. Expérimentés (K400)*	198	173	190	20	20	30	218	193	220
Formation Managériale*									
RM1 – Perspective	268	239	281	90	115	88	358	354	369
RM2 – Performance	243	188	237	61	55	63	304	243	300
RM3 – Partager et Déployer	380	317	0	68	41	0	448	358	0
Séminaire IIIC	65	84	72	16	11	9	81	95	81
Connaissance de la fonction qualité	132	0	0	55	0	0	187	0	0

* Décompte des participations à chaque étape du parcours

POUR EN SAVOIR PLUS

PARCOURS INTEGRATION ETAM

Parcours d'intégration et de formation des ETAM sur Renault SAS, étalé sur 18 mois, en 5 étapes détaillées ci-dessous :

1. Journée d'information

Présentation des principales informations relatives au Groupe et à la gestion des ETAM.

2. Stage Fabrication

Deux objectifs : découvrir de l'usine et des processus de fabrication et expérience en équipe. Durée : 3 semaines, immédiatement après la période d'essai.

3. Produits, Projets, Prestations (PPP)

Module commun cadres et ETAM ; voir parcours RM0 - Découverte.

4. Ensemble chez Renault

Objectifs : Se repérer dans le fonctionnement de Renault. Se sentir plus à l'aise dans les relations avec son environnement. Mieux comprendre les contraintes pour bien travailler ensemble (travail en transversal).
Positionnement et durée : 10 mois après l'embauche ; 3 jours, par groupes de 32.

5. VISION

Module commun cadres et ETAM ; voir parcours RM0 - Découverte.

Parcours ETAM Expérimentés

Parcours destiné aux promus au coefficient 400 de Renault SAS, en 3 étapes

1. Rendez-vous technologique

Objectif : Découvrir les potentiels d'innovation technique de l'entreprise.
Visite détaillée d'un centre technique Renault (1 J)

2. Convaincre et Agir

Objectifs : Renforcer son positionnement en situation de management transversal, à partir de ses expériences.
Durée : 3 jours, par groupe de promotion annuelle.

3. VISION

Module commun parcours d'intégration cadres et ETAM ; voir parcours RM0 - Découverte.

RENAULT MANAGEMENT DÉCOUVERTE (RM0 - Découverte)

Parcours d'intégration et de formation des nouveaux ingénieurs et cadres sur Renault SAS, étalé sur 18 mois, en 6 étapes détaillées ci-dessous :

1. Journée d'accueil

Signature du contrat, présentation des principales informations relatives au Groupe et à la gestion des cadres.

2. Stage Fabrication

Deux objectifs : découverte de l'usine et des processus de fabrication et expérience en équipe.

Durée : 3 semaines, immédiatement après l'embauche.

3. Stage Commercial

Objectif : connaître le client et la distribution des produits et services.

Durée : 1 semaine, juste après le stage fabrication.

4. Produits, Projets, Prestations (PPP)

Objectifs : comprendre les étapes de la conception d'un véhicule ; découvrir l'innovation et la richesse de nos savoir-faire.

Positionnement et durée : 6 mois après l'embauche ; 1 jour, par groupe de plus de 600 personnes.

5. Acteur au Quotidien

Objectifs : prendre du recul par rapport à son quotidien ; partager expériences et méthodes de travail ; mieux travailler ensemble sur des projets transversaux ; optimiser les relations avec la hiérarchie.

Positionnement et durée : 12 mois après l'embauche ; 3 jours, par groupes de 32.

6. VISION

Objectif : faire comprendre Renault aujourd'hui et demain (ambitions et axes stratégiques de Renault).

Positionnement et durée : 18 mois après l'embauche ; 1 jour par groupe de plus de 600 personnes.

RENAULT MANAGEMENT PERSPECTIVE (RM1 - Perspective)

Managers de 30 à 32 ans, répartis par groupes de 120 ; 7 jours au total.

Partenaire pédagogique : EM Lyon

Objectifs : identifier les objectifs stratégiques de l'entreprise, renforcer sa capacité d'écoute et de compréhension d'environnements, d'enjeux et de logiques professionnels différents de son contexte habituel, se positionner comme acteur du changement et de son propre projet professionnel, se construire des références culturelles et managériales communes.

RENAULT MANAGEMENT PERFORMANCE (RM2 - Performance)

Managers de 36 à 42 ans, répartis par groupes de 60 ; 10 jours au total.

Partenaire pédagogique : ESSEC Management Education.

Objectifs : s'approprier et déployer la stratégie de croissance rentable de Renault et la déployer au niveau de son organisation, développer sa capacité à piloter une action transversale, développer ses compétences-clés de manager d'équipe ou de réseau, actualiser son projet personnel et professionnel.

SEMINAIRE IIIC

Séminaire axé sur le rôle-clé des participants dans le déploiement de la stratégie et le développement des pratiques managériales.

05 BIS

MANAGEMENT

5 BIS. PRATIQUES MANAGÉRIALES, FAITS MARQUANTS :

► Enquête Engagement

Le management est au coeur de la réussite du Renault Contrat 2009. Pour mesurer le niveau perçu de la qualité du management et l'engagement du personnel, Renault a conduit en 2006, avec l'aide d'un institut international spécialisé, une première enquête « Engagement » auprès de l'ensemble de collaborateurs du Groupe. Objectif : identifier les points d'amélioration et définir des actions de progrès dans chaque site, Direction, filiale et pays, dans une démarche collective et partagée avec l'ensemble des collaborateurs, afin de faire progresser la qualité du management et l'engagement du personnel.

Plus de 100 000 salariés ont répondu à l'enquête, soit un taux de réponse de 87 %. Présentés à l'ensemble du personnel en décembre 2006, les résultats ont mis en évidence un très haut niveau d'engagement et d'attachement à l'entreprise et donné lieu à la mise en oeuvre courant 2007 de plus de 1 000 actions d'amélioration tant au niveau central qu'au niveau local.

En 2007, une nouvelle enquête a été effectuée du 3 au 14 décembre pour mesurer les évolutions par rapport à 2006, identifier les axes de progrès, corriger les actions en cours et définir le cas échéant de nouvelles actions, pour faire progresser la qualité du management et soutenir l'engagement du personnel en 2008.

Le taux de participation de 88,3 %, reste très fort et en hausse par rapport à 2006, ce qui témoigne de l'implication du personnel de Renault dans le devenir de l'entreprise. Le niveau d'engagement des salariés demeure un point fort de Renault. L'enquête est intégrée dans les processus du Groupe comme un outil de progrès continu.

► Entretien Individuel

Renault souhaite que chacun de ses collaborateurs ait tous les ans un entretien Individuel avec son manager. C'est un acte de management majeur. D'abord, c'est l'occasion pour le manager de définir clairement les objectifs et pour chaque collaborateur de mieux comprendre sa contribution à la réussite de l'entreprise. Mais c'est aussi lors de l'entretien individuel que le manager, à partir de critères précis, constate l'atteinte des objectifs et apprécie la façon dont les résultats ont été obtenus. Enfin, c'est un moment où le manager identifie les vecteurs de développement personnel et professionnel du collaborateur, en toute transparence.

Dans une volonté d'amélioration permanente, l'accent a été mis, pour la campagne d'entretiens individuels 2007, sur les outils d'accompagnement. Un Guide méthodologique de l'entretien a été élaboré à partir des recommandations des nombreux groupes d'expression. Ce Guide, déployé dans toutes les Régions, rassemble les règles, les recommandations et les points de vigilance qui concernent l'entretien Individuel. Il contient également les Fondamentaux du management et les Attitudes professionnelles, qui, cette année, ont été enrichis par des illustrations des comportements que Renault souhaite encourager. Des sessions de formation ont été également proposées aux managers.

L'OFFRE DE FORMATION MANAGEMENT

A. L'offre Corporate

1. Séminaire « 3 C » (cadres supérieurs)

Le dispositif, dont l'architecture est créée autour du thème du Management, a été consolidé. 81 personnes ont suivi le programme qui s'est déroulé sur 8 jours scindés en 3 périodes :

1^{ère} période : réflexion sur les fondamentaux du Management Renault ;

2^e période : intersession, rencontres avec des directeurs généraux, préparation des présentations des différentes entités de l'entreprise par groupes de travail : accélération de la transversalité ;

3^e période : la stratégie de l'Entreprise.

2. Séminaires destinés aux équipes dirigeantes et aux cadres à fort potentiels

Ils ont été réalisés au sein d'environnements internationaux réputés où s'est opéré un travail de réflexion sur les tendances d'aujourd'hui et de demain. 50 personnes ont bénéficié de ces formations qui accroissent ainsi leurs compétences, notamment sur la dimension Finance/Gestion en lien direct avec leur activité.

3. Création d'un séminaire « cadres à forte contribution »

Ce dispositif a été créé pour les accompagner les cadres dirigeants dans leur rôle de leaders, de prescripteurs de méthodes, de déploiement d'objectifs, de transparence dans l'action et dans l'obtention des résultats.

Ce programme, qui a concerné 60 personnes en 2007, est constitué autour de trois challenges :

- Professionnel : mieux comprendre les dynamiques de marché et les dimensions de la compétition globale ;
- Personnel : identifier et développer les processus personnels de travail qui permettent d'atteindre la performance ;
- Culturel : saisir l'opportunité du multiculturalisme :
 - Comment la créer ?
 - Comment la manager ?

4. Renault Management Performance (RM2)

Le programme actualisé a été dispensé à 300 cadres confirmés, dont un tiers de cadres issus des sites non français du groupe, ont bénéficié de ce programme.

5. Renault Management Perspective (RM1)

Le programme actualisé a été dispensé auprès d'environ 370 jeunes cadres, dont un tiers de cadres issus des sites non français du Groupe.

6. Renault Management Intégration (RM0)

Près de 500 personnes, cadres comme ETAM, ont participé aux différentes étapes du parcours d'intégration. Elles ont ainsi pu bénéficier des informations indispensables à la compréhension de la stratégie du Groupe comme des points clés de la conception d'un véhicule.

7. Accompagnement des filières promotionnelles

Pour la quatrième année consécutive, les ETAM en promotion 400 ont participé au séminaire conçu pour eux, « Convaincre et agir ». Les ETAM inscrits dans une filière passage Cadre, soit en promotion Qualifiante soit en promotion Expérience, ont également bénéficié des formations d'accompagnement de leur évolution de carrière, actualisé notamment dans la dimension internationale et managériale du programme.

8. Coaching

Dispositif individuels et collectifs destinés à accompagner le management dans l'amélioration de ses pratiques managériales.

B. Régions

Appui aux Pays (Espagne, Corée, Roumanie, Mercosur, Russie...) dans la création de parcours management, au profit des managers non appelés à effectuer une carrière internationale.

C. Métiers

Développement des logiques de « passeport » autour des standards Métiers : SPR (Système de production Renault), SCR (Système de conception Renault), C3 (Contrat de contribution commerciale).

Déploiement des parcours management métiers : Fabrication, Ingénierie, Commerce et Tertiaire.

05 BIS

MANAGEMENT

INNOVATION PARTICIPATIVE

La volonté d'associer l'ensemble des personnels à des démarches d'Innovation Participative est ancrée depuis de nombreuses années dans la culture d'entreprise du Groupe en :

- créant les conditions favorables au développement de la motivation afin qu'un plus grand nombre de collaborateurs, face à des problèmes à résoudre, prenne des initiatives, invente et mette en place des solutions différentes ;
- favorisant la reconnaissance de la performance en matière d'esprit d'initiative, de créativité, de responsabilisation.

Le système ICP (Idées Concrètes de Progrès) est organisé en concertation avec les organisations syndicales. Il a fait l'objet, pour Renault SAS, d'un accord signé le 27 novembre 2006 avec les organisations syndicales CFDT, CFE-CGC et CFTC. Il se substitue aux accords et usages existants et a été conclu pour une durée de trois ans. Il prévoit que chaque établissement engage des négociations en vue de l'élaboration d'un accord local relatif aux dispositions le concernant.

Le nouvel accord permet d'appréhender plus facilement les finalités de la politique ICP. Il favorise sa mise en œuvre et sa compréhension par les managers, les salariés et les organisations syndicales. Il privilégie le déploiement qualitatif, à savoir les ICP à valeur économique qui font l'objet de primes revalorisées.

Idées concrètes de progrès

Des accords prenant en compte les spécifications locales sont signés dans la plupart des établissements.

	2005	2006	2007
Nombre d'I.C.P. appliquées	216 080	218 483	139 639
Nombre d'I.C.P. appliquées par personne	5,03	5,05	3,46
Taux de participation	69 %	66 %	61 %
Délai moyen de traitement	3,8	4,4	2,2 %

Économies générées et sommes versées au personnel

Montants exprimés en K euros	2005	2006	2007
Economies générées	31 435	39 096	105 914
Sommes versées au personnel			
– Primes	7 000	7 096	5 262
– Fonds des idées concrètes de progrès	6 400	6 950	5 768*

* hors établissements de Cléon et de Cergy

POUR EN SAVOIR PLUS

On entend par Idée Concrète de Progrès, émise spontanément ou dans le cadre d'actions spécifiques, toute action de progrès mise en oeuvre qui, au delà de l'exercice ordinaire du travail, améliore les produits, les services et les processus de travail.

Il existe trois types d'Idées Concrètes de Progrès :

- Les Idées Concrètes de Progrès à valeur économique
- Les Idées Concrètes de Progrès à valeur non chiffrable
- Les Idées Concrètes de Progrès locales

Taux de participation :

L'ensemble du personnel est appelé à participer et à être reconnu dans cette démarche. Le taux de participation est le rapport entre le nombre de personnes 'participantes' et le nombre des inscrits.

Délai de traitement moyen des ICP à valeur :

Il est mesuré par le rapport entre le nombre des ICP à valeur en cours d'étude et la moyenne des ICP à valeur traitées au cours des 4 derniers mois.

Economies générées :

Ces économies sont calculées à compter du mois de l'application effective de l'ICP en tenant compte d'un barème de calcul, et d'un plafond déterminé en multipliant par 18,50 euros les effectifs de l'établissement au 1^{er} janvier de l'année de référence.

Reconnaissance économique : les contreparties

Elle prend deux formes : les primes ICP et la prime Fonds Initiative & Créativité. Cette reconnaissance ne s'applique pas aux cadres dont le niveau de classification est supérieur à IIIB.

06

RELATIONS PROFESSIONNELLES



Renault met en œuvre un dialogue social de qualité, permanent et responsable à tous les niveaux de l'entreprise - qui prend en compte les changements techniques, économiques et sociaux liés à la mise en œuvre de sa stratégie - comme en témoigne la signature de nombreux accords collectifs au sein de Renault s.a.s. ainsi que la densité de la concertation sociale au sein des institutions représentatives élues (C.C.E, Comités d'établissement, délégués du personnel et C.H.S.C.T.).

L'année 2007 a été, dans le domaine du dialogue social, notamment marquée pour Renault s.a.s. par la signature des accords suivants :

- Accord du 22 janvier 2007 relatif au télétravail à domicile conclu entre la direction et les organisations syndicales CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT et FO,
- Accord du 19 février 2007 relatif à la négociation salariale conclu entre la direction et les organisations syndicales CFDT, CFE-CGC, CFTC et FO,
- Accord du 26 avril 2007 relatif au Comité de Groupe conclu entre la direction et les organisations syndicales française CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT et FO,
- Accord du 24 juillet 2007 relatif à la composition du CCE conclu entre la direction et les organisations syndicales CFDT, CFE-CGC, CFTC et FO,

- Accord d'intéressement Renault du 18 décembre 2007 conclu entre la direction et les organisations syndicales CFDT, CFE-CGC, CFTC et FO,
- Avenant du 21 décembre 2007 à l'accord sur la couverture sociale du 5 juillet 1991, relatif aux prêts accordés en faveur de l'accès à la propriété, conclu entre la direction et les organisations syndicales CFDT, CFE-CGC, CFTC et FO.

Le suivi paritaire des accords est assuré de façon régulière par les commissions ad hoc.

Les réunions ont concerné en 2007 les accords suivants :

- Accord du 7 janvier 2005 sur l'intéressement des salariés aux résultats financiers,
- Accord du 24 mai 2006 en faveur des personnes handicapées,
- Accord du 16 avril 1999 relatif à l'emploi, l'organisation et la réduction du temps de travail,
- Accord du 22 janvier 2007 relatif au télétravail à domicile,
- Déclaration relative aux droits sociaux fondamentaux du Groupe Renault signée le 12 octobre 2004.

Enfin, l'Observatoire des métiers et l'Observatoire de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ont poursuivi leurs travaux en 2007.

Jean-Gabriel Amadiou,
Directeur Politique sociale et Conditions de Travail

Quelle place occupe le dialogue social au sein de Renault ?

Renault est très attaché à la représentation du personnel et à la mise en œuvre d'un dialogue social à tous les niveaux de l'entreprise. C'est l'un des principes réaffirmés dans la Déclaration des Droits Sociaux Fondamentaux signée par le Groupe en 2004. Notre objectif est de favoriser la négociation, en permettant l'expression des points de vue et en recherchant une convergence entre les intérêts de l'entreprise et les intérêts des salariés. En France, Renault organise des négociations avec les organisations syndicales et associe le personnel à la marche de l'entreprise au sein de 2 types d'instance: le Comité

Central d'Entreprise (CCE) au niveau de Renault s.a.s., et les Comités d'Etablissement au niveau des établissements.

Que retenir de 2007 ?

Le dialogue social s'est poursuivi à un rythme soutenu. Le CCE s'est réuni neuf fois, son bureau treize fois, sa commission économique six fois et sa commission centrale de formation deux fois. L'année 2007 a, par ailleurs, été marquée par la signature de cinq accords collectifs au niveau de Renault s.a.s. Enfin, la Direction et les organisations syndicales ont ouvert le 17 décembre 2007 des discussions sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC). Celles-ci se poursuivront courant 2008.

RELATIONS PROFESSIONNELLES

61. REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

610. Administrateurs représentant les salariés au Conseil d'Administration au 31 décembre 2007

L'élection pour le renouvellement des 3 administrateurs représentant les salariés de Renault s.a.s. et de l'ensemble de ses filiales en France a eu lieu le 8 octobre 2002 (64,45 % de participation).

► Pour le collège « autres salariés », un siège revient à la liste C.G.T., le second à la liste commune F.O., C.F.T.C., C.F.E.-C.G.C.

► Pour le collège « ingénieurs, cadres et assimilés », le siège revient à la liste C.F.E.-C.G.C.

Le mandat des 3 administrateurs a pris effet à compter du 8 novembre 2002 pour une durée de 6 ans.

	Hommes	Femmes
– administrateur C.F.E. - C.G.C.	1	0
– administrateur C.G.T.	1	0
– administrateur F.O.	1	0

610.bis Administrateur représentant les actionnaires salariés au Conseil d'Administration au 31 décembre 2007

Ce mandat a été renouvelé en 2003 pour 6 ans également.

	Homme	Femme
– administrateur C.F.D.T.	1	0

611. Comité Central d'Entreprise

Le Comité Central d'Entreprise de Renault, qui a été renouvelé en juin 2007, a notamment été informé et consulté sur la création d'une société industrielle commune entre Renault et Nissan à Chennai (Inde), sur la création de la filiale Renault Tanger Méditerranée (Maroc) ainsi que sur le projet d'évolution de l'organisation de la fonction Ressources Humaines.

Le Bureau du CCE continue à jouer un rôle accru qui se traduit, d'une part, par des réunions régulières organisées sur les thèmes de la stratégie et des enjeux de l'entreprise ainsi que sur ses projets d'évolution et, d'autre part, par une implication dans le processus d'information et de consultation.

En 2007, le Bureau du CCE a notamment été informé sur le projet de création d'une filiale commerciale à Singapour, sur le projet de développement de synergies entre l'Etablissement de Grand-Couronne et la filiale Sofrastock International, sur le projet de création d'une filiale commerciale en Chine, sur le projet de rachat de 100 % des titres de l'importateur de Renault en Irlande et sur le projet d'organisation de la Direction des Etablissements de Guyancourt-Aubevoye et de Rueil-lardy.

Les thèmes du e-learning et des formations management ont été développés au cours des 2 Commissions Centrales Formation.

61. REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

611.1 Composition du C.C.E.

La composition du C.C.E. a été renouvelée en juin 2007 pour une durée de 4 ans.

	Hommes			Femmes			Ensemble		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
Nbre de titulaires	20	20	19	0	0	1	20	20	20
Nbre de suppléants	18	18	18	2	2	2	20	20	20
Nbre de représentants syndicaux	4	4	4	1	1	1	5	5	5

Titulaires	Hommes			Femmes			Ensemble		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
Catégorie OUVRIERS	8	8	7	0	0	0	8	8	7
dont C.F.D.T.	1	1	1	0	0	0	1	1	1
C.G.T.	2	2	2	0	0	0	2	2	2
F.O.	5	5	4	0	0	0	5	5	4
Catégorie E.T.A.M.	8	8	7	0	0	1	8	8	8
dont C.F.D.T.	0	0	2	0	0	1	0	0	3
C.FE.-C.G.C.	4	4	3	0	0	0	4	4	3
C.G.T.	2	2	0	0	0	0	2	2	0
F.O.	2	2	2	0	0	0	2	2	2
Catégorie CADRES	4	4	5	0	0	0	4	4	5
dont C.FE.-C.G.C.	3	3	4	0	0	0	3	3	4
C.F.D.T.	1	1	1	0	0	0	1	1	1

Suppléants	Hommes			Femmes			Ensemble		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
Catégorie OUVRIERS	6	6	6	2	2	2	8	8	8
dont C.F.D.T.	1	1	1	0	0	0	1	1	1
C.G.T.	3	3	1	0	0	1	3	3	2
F.O.	2	2	4	2	2	1	4	4	5
Catégorie E.T.A.M.	8	8	7	0	0	0	8	8	7
dont C.F.D.T.	1	1	2	0	0	0	1	1	2
C.FE.-C.G.C.	4	4	4	0	0	0	4	4	4
CFTC	0	0	1	0	0	0	0	0	1
C.G.T.	3	3	1	0	0	0	3	3	0
F.O.	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie CADRES	4	4	5	0	0	0	4	4	5
dont C.FE.-C.G.C.	3	3	4	0	0	0	3	3	4
C.F.D.T.	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C.G.T.	0	0	0	0	0	0	0	0	0
F.O.	1	1	1	0	0	0	1	1	1

POUR EN SAVOIR PLUS

Le conseil d'Administration est constitué de 18 membres :

- 3 administrateurs élus par l'ensemble du personnel de Renault et de ses filiales,
- 1 administrateur actionnaire salarié représentant les actionnaires salariés,
- 14 administrateurs nommés par l'Assemblée Générale des actionnaires.

06

RELATIONS PROFESSIONNELLES

61. REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

611.2 Fonctionnement du C.C.E.

	2005	2006	2007
Nombre de réunions du C.C.E.	6 dont 1 session extraordinaire	12 dont 7 sessions extraordinaires	9 dont 3 sessions extraordinaires
Nombre de réunions des commissions du C.C.E.			
Commission économique	3	6	6
Commission Centrale formation	3	3	2
Nombre de réunions du bureau du C.C.E.	10	12	13
Total des réunions avec les membres du C.C.E.	22	33	30

612. Composition des comités d'établissements

	Comités d'Établissement		
	2005	2006	2007
Nombre de titulaires	138	138	138
Nombre de suppléants	135	134	134

Répartition	2005			2006			2007		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
1^{er} collège									
C.F.D.T.	14	1	15	19	1	20	19	2	21
C.G.T.	47	2	49	41	3	44	43	3	46
F.O.	25	9	34	27	9	36	27	9	36
S.U.D.	2	0	2	2	0	2	2	0	2
2^e collège									
C.F.D.T.	9	2	11	10	2	12	11	1	12
C.FE.-C.G.C.	53	4	57	51	4	55	51	4	55
C.F.T.C.	1	0	1	1	0	1	1	0	1
C.G.T.	22	3	25	20	2	22	20	2	22
F.O.	10	0	10	9	1	10	9	1	10
S.U.D.	1	1	2	1	1	2	1	1	2
Autres	7	4	11	7	4	11	9	4	13
3^e collège									
C.F.D.T.	5	1	6	5	1	6	6	1	7
C.FE.-C.G.C.	40	4	44	41	3	44	35	3	38
C.F.T.C.	0	1	1	1	1	2	1	1	2
C.G.T.	0	0	0	0	0	0	0	0	0
F.O.	1	0	1	1	0	1	1	0	1
Autres	4	0	4	4	0	4	4	0	4

POUR EN SAVOIR PLUS

Dans le cadre de l'accord du 23 juin 2000 sur la représentation du personnel et la concertation sociale, il a été convenu d'un rôle renforcé du bureau dans le fonctionnement de l'institution du C.C.E.

06 RELATIONS PROFESSIONNELLES

712. Budget consolidé des comités d'établissement d'entreprise dont, le cas échéant, budget du comité central d'entreprise

L'évolution des budgets suit strictement celle de la masse salariale.

En euros	2005	2006	2007
Subvention de l'entreprise à l'ensemble des comités d'établissement	33 890 786	34 123 505	34 323 171
Ventilation des budgets des C.E. (en %) :			
Secrétariat et activité générale	24,0	22,8	21,8
Vacances familiales	29,3	31,3	32,7
Enfance et jeunes	12,3	11,2	11,8
Solidarité	7,1	6,8	6,1
Loisirs, culture et sports	19,9	18,5	21,8
Investissements	4,9	4,7	1,6
Divers	2,6	4,7	4,2
Total :	100	100	100
Subvention de fonctionnement des C.E. (0,2 % de la masse salariale)	3 326 996	3 346 767	3 377 641

06

RELATIONS PROFESSIONNELLES

61. REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Dans le cadre de l'accord du 23 juin 2000, le dialogue social avec les syndicats au niveau central s'est poursuivi en 2007, celui-ci étant notamment la source de 6 nouveaux accords collectifs d'entreprise.

612 bis. Nombre de réunions Directions/Syndicats

	2005	2006	2007
Réunions de négociation	11	6	11
Réunions de commissions paritaires	13	8	7
Réunions d'information	6	10	8
– dont communes avec d'autres I.R.P.	2	3	5
– dont syndicats seuls	4	7	3
Total des réunions syndicales	30	24	26

613. Nombre d'accords collectifs signés pendant l'année considérée au niveau professionnel et dans l'entreprise

613.1 Nombre d'accords collectifs signés

	2005	2006	2007
Nombre d'accords signés au niveau professionnel (métallurgie)	5	4	3
Nombre d'accords signés au niveau du Groupe Renault	1	0	2
Nombre d'accords signés au niveau de l'entreprise	11	3	4
Nombre d'accords signés au niveau des établissements	30	27	30

613.2 Liste des accords collectifs professionnels et d'entreprise signés en 2007

Textes nationaux interprofessionnels :

- Protocole d'accord du 12 mars 2007 sur la prévention, la tarification et la réparation des risques professionnels.
Signataires : CFDT ; FO ; CFTC

Textes nationaux signés au niveau de la branche métallurgie :

- Accord national du 19 juin 2007 relatif à l'égalité professionnelle et aux mesures permettant la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.
Signataires : CFDT ; CFE-CGC ; FO ; CFTC
- Avenant du 7 décembre 2007 sur les salaires des industries métallurgiques de la région parisiennes.
Signataire : FO
- Accord national du 13 décembre 2007 sur le barème des appointements minimaux garantis des ingénieurs et cadres à partir de l'année 2008.
Signataires : CFE-CGC ; FO ; CFTC

Accords collectifs signés au niveau du groupe Renault :

- Accord du 26 avril 2007 relatif au Comité de Groupe Renault.
Signataires : CFDT ; CFE-CGC ; FO ; CFTC ; CGT ; FGTB ; CSC ; CC 00 ; UGT
- Accord du 18 décembre 2007 relatif à l'intéressement.
Signataires : CFDT ; CFE-CGC ; FO ; CFTC

Accords collectifs signés au niveau de l'entreprise Renault s.a.s :

- Accord du 22 janvier 2007 relatif au télétravail à domicile.
Signataires : CFDT ; CFE-CGC ; FO ; CFTC ; CGT
- Accord du 19 février 2007 relatif à la négociation salariale.
Signataires : CFDT ; CFE-CGC ; FO ; CFTC
- Accord du 24 juillet 2007 relatif à la composition du Comité central d'entreprise de Renault s.a.s.
Signataires : CFDT ; CFE-CGC ; FO ; CFTC
- Avenant du 21 décembre 2007 relatif à l'accord couverture sociale du 05 juillet 1991, annexe relative aux prêts accordés en faveur de l'accession à la propriété.
Signataires : CFDT ; CFE-CGC ; FO ; CFTC

06

RELATIONS PROFESSIONNELLES

61. REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

614. Élections professionnelles

Les élections professionnelles, tenues en 2007 dans différents établissements, ont confirmé les tendances enregistrées en 2005 et 2006.

	2005	2006	2007
Taux de participation aux élections des comités d'établissement	78,94 %	79,75 %	80,22 %

Résultats des élections des comités d'établissement	2005	2006	2007
% des suffrages exprimés par organisation syndicale			
C.F.D.T.	16,67 %	18,52 %	18,63 %
C.F.E.-C.G.C.	24,89 %	26,61 %	26,48 %
C.F.T.C.	3,49 %	3,74 %	3,62 %
C.G.T.	30,96 %	28,99 %	28,89 %
F.O.	20,87 %	19,83 %	20,08 %
Autres	3,13 %	2,31 %	2,30 %

POUR EN SAVOIR PLUS

Les résultats consolident, au 31 décembre de chaque année, le nombre de suffrages obtenus par chaque organisation syndicale aux dernières élections de C.E. de RENAULT s.a.s. Le total des suffrages obtenus par chaque organisation syndicale est rapporté au nombre total des suffrages valablement exprimés.

INFORMATION INTERNE

Renault informe en permanence ses collaborateurs sur l'actualité de l'entreprise, sa stratégie, ses objectifs dans tous les domaines : alliance Renault-Nissan, nouveaux produits, activités industrielle et commerciale, compétition automobile, résultats financiers, politique Ressources Humaines...

Le principal media interne imprimé est un magazine international, Global (8 à 10 numéros par an). Ses tirages en langue française et en langue anglaise représentent plus de 100 000 exemplaires, auxquels s'ajoutent quatre éditions locales (Espagne, Mexique, Russie, Turquie).

Un media interne, le videostreaming, permet de diffuser des vidéos sur l'intranet. L'annonce du plan Renault Contrat 2009 par Carlos Ghosn a ainsi pu être largement relayée en interne en temps réel et en différé. Le développement du

videostreaming s'est accompagné de l'utilisation croissante des possibilités offertes par les nouvelles technologies de l'information : animations, infographies, etc.

De nombreux pays ont créé des sites intranet dans leur langue, accessibles par le portail international de l'entreprise. Ce portail intranet bilingue français et anglais (environ 60 000 postes connectés dans le monde) permet de diffuser à tout moment des dépêches d'information interne, des brèves et des vidéos. Par ailleurs, des kits d'information sont mis à la disposition de la hiérarchie afin de lui permettre d'accompagner et de déployer en interne les questions touchant à la stratégie du Groupe.

07

**AUTRES CONDITIONS
DE VIE RELEVANT
DE L'ENTREPRISE**

AUTRES CONDITIONS DE VIE RELEVANT DE L'ENTREPRISE

71. ŒUVRES SOCIALES

711. Répartition des dépenses de l'entreprise (en milliers d'euros)

	2005	2006	2007
Participation des Entreprises à l'effort de construction (PEEC)	7 341	7 661	7 687
Transport	16 983	15 743	17 027
Restauration (investissements et entretien)	2 050	3 506	1 875
Installations sportives	1 119	1 002	1 093
Locaux sociaux	1 433	753	1 031
Participation au coût de la restauration	6 925	4 527	5 715
TOTAL GÉNÉRAL	35 851	33 192	34 428

POUR EN SAVOIR PLUS

Nouvelle réservation locative :

Prise d'options sur des appartements en location.

Transport :

Ensemble des primes mensuelles de 3,35 et 3,51 euros et indemnités progressives de transport, des sommes versées aux entreprises de transport, et des remboursements partiels de titres de transport, carte orange notamment. De cet ensemble, on déduit les recettes provenant du personnel transporté et la taxe sur les transports.

Restauration :

Investissement en locaux, gros matériel, première dotation et entretien et versement aux sociétés de restauration selon les cas.

Installations sportives :

Investissement et entretien des installations sportives.

Locaux sociaux :

Investissement et entretien des bâtiments et matériels mis à la disposition des organisations syndicales et des bâtiments et matériels à caractère social.

07

AUTRES CONDITIONS DE VIE RELEVANT DE L'ENTREPRISE

Logement

Les contreparties de la PEEC (Participation des Entreprises à l'Effort de Construction) se composent de :

- 1) Prêts 1 % à l'accession, dans le cadre de l'avenant à l'accord de couverture sociale signé le 20 janvier 2005 renouvelé le 18 décembre 2007 pour une période de 3 ans.
- 2) Droits ouverts, avec
PASS-TRAVAUX
MOBILI-PASS
LOCA-PASS
- 3) Nouvelles réservations locatives

	2005		2006		2007	
	Nombre de salariés bénéficiaires	Montants (millions d'euros)	Nombre de salariés bénéficiaires	Montants (millions d'euros)	Nombre de salariés bénéficiaires	Montants (millions d'euros)
Prêts 1 %	223	2,1	314	3,0	373	3,8
Droits ouverts (loca-pass, mobili-pass...)	1 300	4,5	1 142	4,1	1 364	9,0
Réservation locative	187	2,5	204	2,4	217	2,4

712. Voir chapitre 6 page 121

POUR EN SAVOIR PLUS

Ne peuvent être recensés pour les droits ouverts que les dossiers financés par les quatre collecteurs partenaires ASTRIA, SOLENDI, Caisse Interprofessionnelle du Logement et GIC : Groupement Interprofessionnelle pour la Construction). Il convient d'ajouter à ces nouvelles contreparties obtenues en 2007 l'utilisation, pour loger des salariés, de 81 droits de suite sur des réservations locatives obtenues les années précédentes (y compris ex parc SIRHA).
Au total 298 salariés ont été logés.

AUTRES CONDITIONS DE VIE RELEVANT DE L'ENTREPRISE

72. AUTRES CHARGES SOCIALES

721. Prestations complémentaires maladie et décès (en milliers d'euros)

Ces sommes correspondent à la prise en charge par Renault du financement :

- du régime de prévoyance conformément à l'Accord relatif à la Couverture Sociale du 5 juillet 1991,
- du maintien des garanties prévoyance pour les salariés en CASA,

- des garanties complémentaires prévoyance pour les expatriés.

Les taux de cotisations ont subi une diminution en 2006 dont les pleins effets se sont faits sentir en 2007 cumulés à la diminution des effectifs.

	2005	2006	2007
Coût pour l'entreprise	41 252	43 319	28 826

Non compris les compléments versés par l'entreprise en cas de maladie ou d'accident

POUR EN SAVOIR PLUS

- Le régime de prévoyance couvre les garanties incapacité de travail, invalidité et décès ;
- Le financement est assuré presque intégralement par l'entreprise, la seule cotisation à la charge du salarié étant de 0,10 %.

722. Prestations complémentaires vieillesse (en milliers d'euros)

	2005	2006	2007
Coût pour l'entreprise	187 862	195 762	203 422

POUR EN SAVOIR PLUS

Ce chapitre prestations complémentaires vieillesse comprend :

- la part patronale de retraite complémentaire versée aux institutions de retraite complémentaire : ABELIO (institution ARRCO*) et CGRCR (institution AGIRC*),
- la part patronale de la cotisation AGFF* de l'AGIRC et de l'ARRCO et de la CET,
- les cotisations complémentaires vieillesse pour les expatriés,
- le montant des rentes complémentaires versé en application de l'Accord relatif à la Couverture Sociale du 5 juillet 1991.

* ARRCO : Association pour le Régime de Retraite Complémentaire des Salariés.

* AGIRC : Association Générale des Institutions de Retraite des Cadres.

* AGFF : Association pour la Gestion du Fonds de Financement de l'AGIRC et de l'ARRCO.

35 heures	pages 77-79
-----------	----------------

A

Absentéisme	83
Accès statut cadre	34-100
Accident de trajet	69
Accident de travail	68-69-70
Accords collectifs	117-122-123
Actionnariat	63-64
Activités sociales et culturelles	131
Administrateur	118
Âge	16-17-18-19-20-21-22-96
Aménagement du temps de travail	77-79-80-81-86
Ancienneté	16-17-18-19-20-21-22
Apprentissage	43-44-45

C

C.A.S.A.	38
Capital	63
Capital temps collectif	79-80
Capital Temps Formation (CTF)	101
Capital temps individuel	79-80
Chaleur	88
Charges salariales	62
Charges sociales	131
Chiffre d'affaires	62
Chômage partiel	82
Comité Central d'Entreprise (C.C.E.)	118-119-120
Comité d'Établissement (C.E.)	120-121
Compte Épargne Formation	98
Congé individuel formation (CIF)	103
Congés	77-80
Congé maternité	84
Congé parental	12
Congé paternité	85
Contrat de qualification	43-45-102
Contrat de travail à durée déterminée	14-15-30 à 33
Contrat de travail à durée indéterminée	14-29-30
Contrat en Alternance	43-102
Création d'entreprise	40
Contrat de professionnalisation	33-43-45-46-102

D

Décibels	87
Démission	36
Départs	35-36-37-38-39-40
Dépenses de formation	92
Dépenses de sécurité	73-74
Droit Individuel à la Formation (D.I.F.)	98
Durée et aménagement du temps de travail	79-80-81
Diplômes	44
Diplômantes	100

E

Effectif des services médicaux	74
Effectif inscrit équivalent temps plein	11-15
Effectif inscrit hors activité	12
Effectif inscrit hors C.A.S.A.	9-13
Effectif inscrit permanent	13
Effectif total	9
Effectifs formés	95
Élections professionnelles	124
Embauches	29-30-31-32-33
Équipe	86
Expatrié	53
Expérience	100

F

Formation professionnelle continue	89 à 103
Formation IIC	109-110
Forum	47
Frais de personnel	62

H

Handicapé	25-26-27
Heures de stages	93-94-95
Horaire de travail	79
Hors Activité	12

I

Idées Concrètes de Progrès (I.C.P.)	112-113
Impatriés	53
Infirmières-Médecins	67-74
Information interne	125
Initiative et créativité	112
Insertion des jeunes	46
Installations sportives	131
Intéressement	57-63-64
Intérimaires	27-62
International	51-53

INDEX

J

Jeunes	32-43 à 47
Job Access	28

L

Langues	51-53-91-95-99
Licenciement	36-37
Locaux sociaux	129
Logement	130

M

Maladies professionnelles	67-71-72
Management	95-107-109-110
Masse salariale	59
Médecins-Infirmières	67-74
Mobilité	28-51-53
Mutation	29-36

N

Nationalité	23-24
Niveau	15

O

Œuvres sociales	129
-----------------	-----

P

Partenariat école	47
Participation aux résultats	63
Participation financière	63
Plan d'Épargne Entreprise (PEE)	64
Position Cadres	15
Prévoyance	131
Promotion	34
Promotion supérieure par le Travail (PST)	100
Période de professionnalisation	101

Q

Qualifiante	100
-------------	-----

R

Recrutement	51-53
Réduction du temps de travail	79-80
Rémunération	57-59-60-61
Représentants du personnel	119-120-122-124
Restauration	131
Retraite	38-39
RM0, RM1, RM2, RM3	109-111

S

Salaire	57
Sécurité	67-73-74
Stages formation	93-94-100-101-109
Stagiaires	47-95-96-97-98
Statut	15
Stress	67
Syndicats	122-123-124

T

T.O.E.I.C.	99
Temps partiel	81-84
Thésard	47
Transport	129
Travail à la chaîne	87
Travailleur temporaire	27-62

V

Valeur ajoutée	62
Versements à des entreprises	62

EMPLOI

11. EFFECTIFS	9
111. 115. 119. Effectif total inscrit au 31 décembre (hors C.A.S.A.).....	9
111 bis. 115 bis.	
119 bis. Effectif inscrit en équivalent temps plein au 31 décembre	11
111 quater. Effectif inscrit hors activité au 31 décembre Effectif inscrit hors activité par motif au 31 décembre	12
112. Effectif inscrit permanent (hors C.A.S.A.)	13
113. Nombre mensuel moyen de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée.....	14
113 bis. Nombre mensuel moyen de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée (hors C.A.S.A.).....	14
114. Effectif inscrit mensuel moyen en équivalent temps plein (CDI + CDD) (hors C.A.S.A.)	15
115 ter. Répartition par statuts, coefficients et positions de l'effectif inscrit au 31 décembre (hors C.A.S.A.).....	15
116. Répartition par âge de l'effectif total inscrit au 31 décembre (hors C.A.S.A.)	17
117. Répartition de l'effectif total inscrit au 31 décembre selon l'ancienneté (hors C.A.S.A.).....	17
116. Répartition par âge de l'effectif masculin total inscrit au 31 décembre (hors C.A.S.A.)	19
117. Répartition de l'effectif masculin inscrit au 31 décembre selon l'ancienneté (hors C.A.S.A.).....	19
116. Répartition par âge de l'effectif féminin total inscrit au 31 décembre (hors C.A.S.A.).....	21
117. Répartition de l'effectif féminin inscrit au 31 décembre selon l'ancienneté (hors C.A.S.A.)	21
116.1. 117.1. Moyennes d'âge et d'ancienneté par inscrit (hors C.A.S.A.).....	22
118. Répartition de l'effectif inscrit au 31 décembre par nationalité (hors C.A.S.A.).....	23
119 ter. Emploi global des personnes handicapées.....	25
11. EFFECTIFS PERSONNEL HANDICAPÉ	26
12. TRAVAILLEURS INTÉRIMAIRES	27
MOBILITÉ	28
13. EMBAUCHES	29
131.1 Embauches par contrats à durée indéterminée	29
131.1bis Transformations C.D.D. en C.D.I.....	30
131.2 Embauches par contrats à durée déterminée (C.D.D.).....	31
132. Embauches des jeunes de moins de 26 ans (C.D.I. et C.D.D.).....	32
133. Embauches par contrats de professionnalisation (C.D.I. et C.D.D.)	33
135. Personnel promu	34
14. DÉPARTS	35
141. Total des départs.....	35
142. Nombre de démissions.....	36
142.bis Nombre de mutations vers filiales.....	37
142 ter. Pourcentage de démissions par rapport à l'effectif mensuel moyen (indicateur 113 et 113 bis)	37
142 quater. Pourcentage de démissions par tranche d'âge.....	37
143. Nombre de licenciements et de ruptures de contrat.....	37
14. DÉPARTS EN CESSATION D'ACTIVITÉ (C.A.S.A.)	38
143 bis. Bilan des cessations définitives d'activité dans le cadre de la C.A.S.A. Bilan des versements en milliers d'euros.....	38
14. DÉPARTS	39
143 ter. Départs en retraite.....	39
Bilan des créations d'entreprise.....	40
Montants des aides accordées pour la création d'entreprise	40
15. CHÔMAGE PARTIEL	40
16. ABSENTEISME	40

SOMMAIRE

DÉTAILLÉ

POLITIQUE JEUNES

RELATIONS AVEC LE SYSTÈME ÉDUCATIF ET POLITIQUE JEUNES	44
Apprentissage en fonction du diplôme préparé	44
Répartition des apprentis par groupe	45
Contrats de qualification	45
Dispositif d'insertion de jeunes sans qualification	46
Contrats d'adaptation	46
Relations avec le système éducatif	47

INTERNATIONAL

INTERNATIONALISATION	53
-----------------------------------	-----------

RÉMUNÉRATIONS ET CHARGES ACCESSOIRES

21. MONTANT DES RÉMUNÉRATIONS	59
211. Masse salariale (en milliers d'euros) : salaires bruts imposables (hors intéressement, hors apprentis et hors C.A.S.A.)	59
212. Rémunération mensuelle moyenne brute imposable (en euros) (hors intéressement et hors apprentis)	60
22. HIÉRARCHIE DES RÉMUNÉRATIONS	61
221. Montant global des 10 rémunérations annuelles brutes les plus élevées (milliers d'euros)	61
222. Rapport entre la moyenne des rémunérations brutes des Ingénieurs et Cadres et la moyenne des rémunérations	61
223. Nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations	61
224. Éventail des rémunérations par catégorie professionnelle	61
23. CHARGES ACCESSOIRES (EN MILLIONS D'EUROS)	62
231. Montant des versements effectués à des entreprises extérieures pour mise à disposition de personnel (hors taxes) ou l'exécution de travaux par des prestataires extérieurs	62
24. CHARGES SALARIALES GLOBALES (EN MILLIONS D'EUROS)	62
241. Ratio (frais de personnel)/(valeur ajoutée)	62
25. PARTICIPATION FINANCIÈRE	63
251. 252. Montant global de la réserve de participation	63
253. Part du capital détenu par les salariés grâce à un système de participation (participation aux résultats, intéressement, actionnariat)	63
254. Montants moyens versés par salarié au titre de l'intéressement	64
255. Plan d'Épargne Entreprise Renault s.a.s.	64

CONDITIONS D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ

31. ACCIDENTS DE TRAVAIL ET DE TRAJET	69
311. Nombre d'accidents de travail avec arrêt.....	69
312. Nombre de journées perdues pour accidents du travail.....	69
313. Nombre d'accidents de trajet avec arrêt de travail	70
Nombre de jours d'arrêt pour causes d'accidents de trajet.....	70
314. Nombre d'accidents mortels reconnu	70
32. MALADIES PROFESSIONNELLES	71
321. Nombre et dénomination des maladies professionnelles déclarées à la Sécurité Sociale au cours de l'année considérée	71
321 bis. Nombre et dénomination des maladies professionnelles déclarées à la Sécurité Sociale au cours de l'année considérée	72
33. DÉPENSES EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ	73
43. DÉPENSES D'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL	73
Total dépenses B.A.I. (Budget Annuel d'Investissements) et B.F. (Budget de Fonctionnement).....	74
Effectif du personnel des services médicaux.....	74

AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

41. DURÉE ET AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL	79
411. Horaire hebdomadaire moyen affiché	79
411 bis. Nombre de jours travaillés théoriques des cadres en forfait de mission ou en forfait jours sur l'année	79
411 ter. Accord du 16 avril 1999 (modifié le 18 février 2000) relatif à l'emploi, l'organisation et la réduction du temps de travail	80
412. Nombre de salariés travaillant à temps partiel	81
15. CHÔMAGE	82
151. Nombre de salariés mis en chômage partiel pendant l'année considérée.....	82
152. Nombre total d'heures de chômage partiel pendant l'année considérée indemnisées et non indemnisées	82
16. ABSENTÉISME	83
161. Nombre de journées d'absence	83
161 bis. Décomposition des journées d'absence par motif	83
17. ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE HOMME/FEMME - ÉQUILIBRE VIE FAMILIALE ET VIE PROFESSIONNELLE	84
42. DURÉE ET AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL	86
421. Effectif travaillant en équipe au 31 décembre	86
422. Personnel utilisé à des tâches répétitives au sens de la définition du travail à la chaîne contenue dans le décret du 10 mai 1976	87
423. Nombre de personnes exposées de façon habituelle à plus de 85 décibels (db) à leur poste de travail.....	87
424. Nombre de personnes exposées à la chaleur	88
43. DÉPENSES D'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL	88

SOMMAIRE

DÉTAILLÉ

FORMATION

51. INDICATEURS GÉNÉRAUX	92
511. Dépenses	92
511.1 Dépenses totales investies par Renault en formation continue	92
511.2 Dépenses fiscales consacrées à la formation continue.....	92
512. Heures.....	93
512.1 Nombre d'heures totales de stage	93
512.2 Durée moyenne passée en formation par salarié formé et par statut.....	93
 FORMATION	 94
512.3 Répartition des heures en pourcentage.....	95
513. Stagiaires	95
513.1 Nombre de stagiaires (effectifs formés)	95
513.2 Ventilation de l'ensemble des stagiaires par âge.....	96
513.3 Décomposition des stages selon leur durée et leur nature contractuelle	96
513.4 Ventilation du nombre de stagiaires par objectif.....	97
513.5 Décomposition du nombre de stagiaires par catégorie de la loi du 4 mai 2004	98
 52. D.I.F. (DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION)	 98
 53. DISPOSITIFS TRANSVERSAUX	 99
531. Anglais et T.O.E.I.C.....	99
532. Formations relatives aux promotions au statut cadre	100
 54 DISPOSITIFS FINANCÉS PAR LES TAXES OBLIGATOIRES	 101
541. Capital Temps Formation (C.T.F.)	101
541. Période de professionnalisation	101
542. Nombre d'heures de stage financé sur contrat d'insertion en alternance	102
543. Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé individuel de formation.....	103
 55. APPRENTIS	 103

MANAGEMENT

5 bis. Pratiques Managériales	109
5 bis. Pratiques Managériales, faits marquants	110
 PROMOTION INITIATIVE ET CRÉATIVITÉ	 112

RELATIONS PROFESSIONNELLES

61. REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL	118
610. Administrateurs représentant les salariés au Conseil d'Administration	118
610.bis Administrateur représentant les actionnaires salariés au Conseil d'Administration	118
611. Comité Central d'Entreprise	118
611.1 Composition du C.C.E.	119
611.2 Fonctionnement du C.C.E.....	120
612. Composition des comités d'établissements.....	120
712. Budget consolidé des comités d'établissement	121
612 bis. Nombre de réunions Directions/Syndicats.....	122
613. Nombre d'accords collectifs signés pendant l'année considérée au niveau professionnel et dans l'entreprise.....	122
613.1 Nombre d'accords collectifs signés	122
613.2 Liste des accords collectifs professionnels et d'entreprise signés en 2006	123
614. Élections professionnelles.....	124
INFORMATION INTERNE	125

AUTRES CONDITIONS DE VIE RELEVANT DE L'ENTREPRISE

71. ŒUVRES SOCIALES	129
711. Répartition des dépenses de l'entreprise (en milliers d'euros).....	129
Logement	130
712. Voir chapitre 6 page 121	130
72. AUTRES CHARGES SOCIALES	131
721. Prestations complémentaires maladie et décès (en milliers d'euros).....	131
722. Prestations complémentaires vieillesse (en milliers d'euros)	131

CRÉDITS PHOTOGRAPHIQUES

Crédits photo : Sébastien Millier

