



# **BILAN SOCIAL**

**RENAULT s.a.s.**

**ANNÉE 2009**

**CHANGEONS DE VIE  
CHANGEONS L'AUTOMOBILE**



# BILAN SOCIAL 2009

## RENAULT s.a.s.



L'année 2009 a été particulièrement impactée par une crise mondiale qui a affecté l'ensemble du secteur automobile.

Ainsi, l'entreprise a dû adapter son activité, notamment en gelant certains projets, et en faisant face à des jours de chômage partiel dans le secteur industriel comme dans le tertiaire.

En termes de ressources humaines, nous avons dû mettre en œuvre de nombreuses actions pour faire face à cette situation :

- poursuite du gel des recrutements initié en 2008,
- réduction de nos effectifs de structure de plus de 10 % en Europe avec notamment la mise en place du Plan Renault Volontariat chez Renault s.a.s. jusqu'au mois d'avril,
- signature d'un accord avec les organisations syndicales sur la gestion du chômage partiel (Contrat Social de Crise). Basé sur la solidarité et l'équité, cette formule inédite et innovante a permis de préserver plus de 5 000 emplois et de maintenir la rémunération nette de toutes les catégories de personnel pendant les jours chômés.

Au-delà des actions R.H. liées à la conjoncture, le rôle de notre fonction est avant tout d'accompagner l'entreprise pour construire l'avenir et contribuer à la performance.

En 2009, la fonction RH a contribué aux travaux de transformation de l'entreprise, notamment avec la mise en place du Renault Management Way, référentiel de management du Groupe, et le déploiement de la nouvelle politique mobilité.

Ainsi, l'année 2009 a été riche et intense pour la fonction RH qui a été particulièrement sollicitée, la réactivité et la proximité avec le terrain étant plus que jamais essentielles. Cela a permis de démontrer que l'organisation mise en place depuis 2 ans fonctionnait de façon efficace et professionnelle, dans le respect de la politique RH.

Celle-ci est centrée sur trois fondamentaux :

- **DÉVELOPPER L'ENGAGEMENT** du personnel, par le renforcement de la proximité RH, et la promotion d'un management de qualité en s'appuyant sur un système de reconnaissance de la performance lié aux résultats individuels et à ceux de l'Entreprise.
- **CONTRIBUER À LA PERFORMANCE** du Groupe, en préparant les compétences de demain et en construisant des parcours de carrière adaptés aux talents de chacun ;
- **PROMOUVOIR UNE STRATÉGIE SOCIALE**, qui soit facteur de cohésion et de solidarité dans un groupe mondial et multiculturel.

Ce bilan vous présente la diversité et la richesse des actions menées en 2009 par la fonction RH pour contribuer à la performance de l'entreprise, dans le cadre de ces fondamentaux.

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 12 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
- Établissement de Villiers-Saint-Frédéric

- 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	43
INTERNATIONAL	51
RÉMUNÉRATIONS ET CHARGES ACCESSOIRES	57
CONDITIONS D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ	69
AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL	79
FORMATION	95
MANAGEMENT	111
RELATIONS PROFESSIONNELLES	121
AUTRES CONDITIONS DE VIE RELEVANT DE L'ENTREPRISE	133



**01**

**EMPLOI**



Avec l'arrivée de la crise économique qui s'est concrétisée pour l'entreprise par une chute du volume des ventes et un risque de free cash-flow négatif, Renault a adapté sa politique emploi à la nouvelle donne économique dès le 2<sup>e</sup> semestre 2008. Ce plan d'action s'est concrétisé par trois mesures qui se sont prolongées en 2009 :

- 1 Le lancement d'un Plan de départs au volontariat (P.R.V).
- 2 Le gel des recrutements.
- 3 Une politique active de mobilité ou de détachements entre ses métiers ou établissements afin d'ajuster leurs ressources à leur charge.

En 2009 les mesures gouvernementales de soutien à l'industrie automobile dans la plupart des pays européens, n'ont pas permis de retrouver des volumes de ventes et de production en ligne avec nos effectifs de structure et de fabrication en France. C'est pourquoi Renault a complété son plan d'action par une nouvelle mesure organisant le chômage partiel dans l'ensemble de ses établissements.

- 4 Le Contrat Social de Crise.

## 1 LE PROJET RENAULT VOLONTARIAT

Il a permis les ajustements structurels rendus nécessaires par la baisse de nos volumes de ventes. Sur les 4 088 départs engagés sur le périmètre de Renault s.a.s., 2 894 ont été effectifs en 2009, s'ajoutant aux 181 de fin 2008.

**Jean Agulhon,**  
DRH France

### COMMENT RENAULT A FAIT FACE À LA CRISE EN 2009 EN TERME D'EMPLOI ?

En 2009, nous avons dû adapter nos activités et notre politique emploi pour conserver notre compétitivité et notre capacité de développement sur le long terme.

Ainsi, plusieurs actions ont été mises en place :

- gel des recrutements,
- contribution de la France à la réduction de 10 % des coûts de structure par la mise en œuvre du Plan Renault Volontariat (P.R.V.) de fin 2008 à avril 2009,
- mise en place du Contrat Social de Crise pour faire face aux jours de chômage partiel (32 jours en moyenne dans le secteur industriel et 19 jours dans le tertiaire).

## 2 LE GEL DES RECRUTEMENT

En dérogation à ce principe, 49 embauches ont été réalisées en contrat à durée indéterminée, en embauche externe directe ou par transformation d'un C.D.D. sur des périmètres stratégiques ou des compétences critiques.

Par ailleurs 167 salariés ont été intégrés à l'usine Renault de Douai suite à des engagements pris vis-à-vis des fournisseurs Antolin et VPO.

## 3 LES MOBILITÉ ET DÉTACHEMENTS

La politique de rééquilibrage des ressources entre les métiers et établissements de l'entreprise, initiée en 2008 a été maintenue et amplifiée sur 2009. Sur l'année, ce sont près de 2 000 salariés qui auront été concernés par un détachement inter-site.

## 4 LE CONTRAT SOCIAL DE CRISE

Face à une situation de sous-activité, la priorité de Renault en 2009 a été de préserver l'emploi et de protéger les salariés des pertes de revenus liées au chômage partiel. S'appuyant sur les principes de solidarité et d'équité, le Contrat Social de Crise a ainsi offert à chaque collaborateur la possibilité de maintenir sa rémunération nette pendant les jours de chômage et a aussi permis de maintenir l'équivalent de 5 000 emplois. En 2009, 35 055 salariés ont été concernés par une mesure de chômage partiel. Au global, 5,2 millions d'heures ont été chômées.

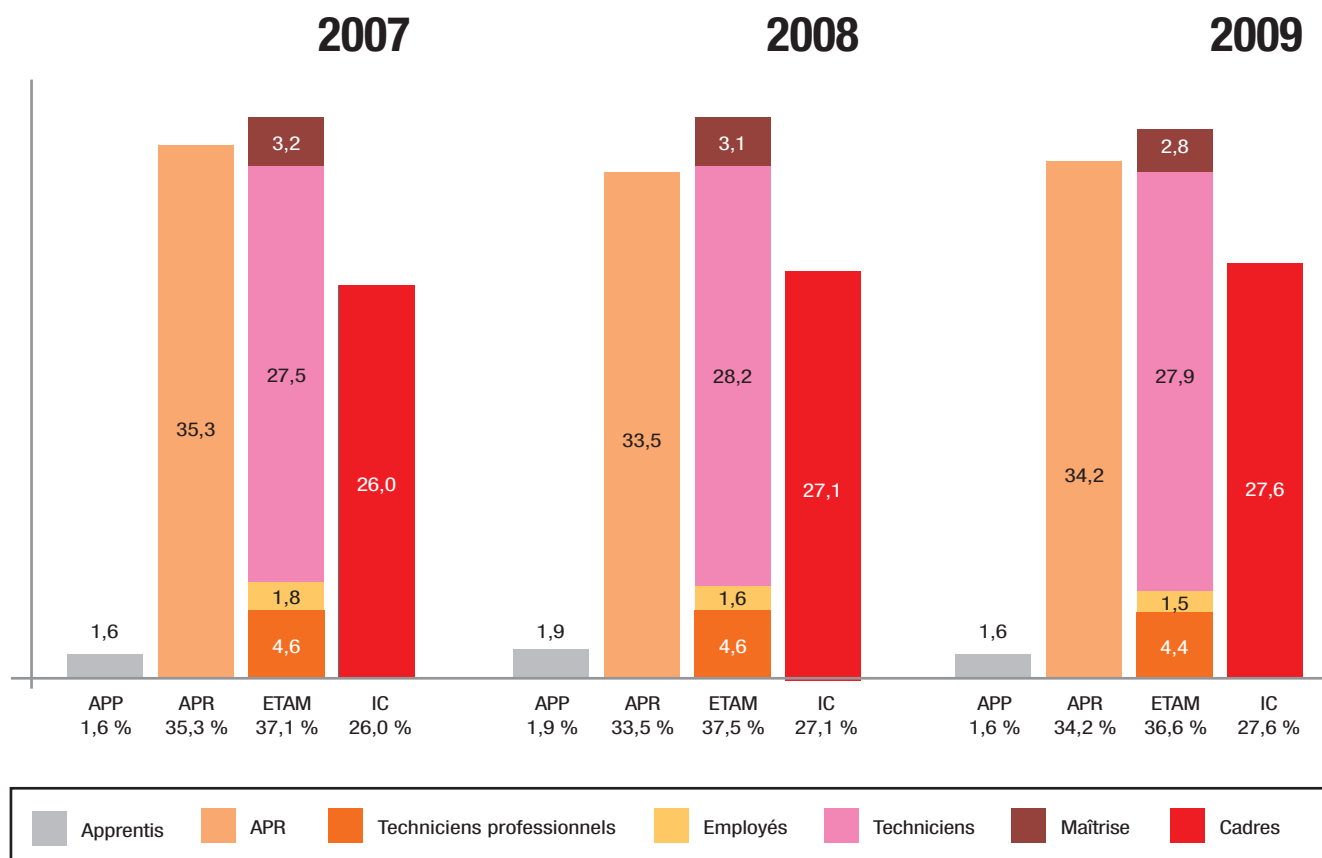
Le P.R.V. a permis aux salariés qui le souhaitent, sur la base du volontariat, de quitter l'entreprise en bénéficiant de mesures d'accompagnement et d'aides financières. 4 577 adhésions Renault s.a.s. personnes ont ainsi adhéré à ce plan de départs volontaires ou de mobilités internes pour Sandouville.

Basé sur des principes de solidarité et d'équité, le Contrat Social de Crise a, quant à lui, permis de préserver plus de 5 000 emplois et de maintenir la rémunération nette de toutes les catégories de personnel pendant les jours de chômage partiel. Son principe : pour chaque jour chômé, chaque salarié contribue par l'abandon de jours de R.T.T. (1/5<sup>e</sup> de jour de R.T.T. pour 1 jour chômé puis 1/10<sup>e</sup> de jour de R.T.T. par jour chômé, suite à l'avenant du 01.07.09), permettant ainsi de compléter la rémunération des ouvriers et E.T.A.M. non forfaités jusqu'à 100 % du net.

# 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 2009, l'effectif de Renault s.a.s, hors personnel C.A.S.A. enregistre une décroissance de 8,3 %, alors que cette décroissance était en moyenne de 3,4 % de 2006 à 2008 (si on neutralise l'intégration des effectifs de l'établissement de Villiers-Saint-Frédéric en 2008). Elle s'explique par l'impact du Projet Renault Volontariat : en effet, d'une part les départs P.R.V. de Renault s.a.s. représentent 92 % du total des départs sur périmètre du plan et d'autre part 70,8 % des départs P.R.V. de Renault s.a.s. (4 088) ont impacté l'année 2009, soit 2095.

Ces derniers ont représenté 59,6 % des départs hors C.A.S.A. Toutes les catégories de personnel sont en baisse cette

année : cadres – 7 %, A.P.R. – 6,3 % et E.T.A.M. – 10,6 %. Parmi ces derniers, la filière des techniciens représente 76 % du total E.T.A.M. Cette proportion croît en moyenne de 1 % par an depuis plusieurs années.

Les apprentis sont en baisse de 20,6 % par rapport à 2008. La part du personnel féminin continue de croître et représente 15,9 % des effectifs contre 15,7 % en 2008, 15,5 % en 2007 et 15,2 % en 2006. 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		
	2007	2008	2009	2007	2008	2009	2007	2008	2009
Apprentis	497	552	411	154	206	191	651	758	602
A.P.R.	13 371	12 357	11 572	1 380	1 303	1 231	14 751	13 660	12 803
Techniciens professionnels	1 927	1 861	1 645	8	8	8	1 935	1 869	1 653
Employés	553	497	422	201	176	139	754	673	561
Techniciens	9 292	9 381	8 480	2 220	2 154	1 958	11 512	11 535	10 438
Maîtrise	1 279	1 190	1 001	61	64	57	1 340	1 254	1 058
Ensemble E.T.A.M.	13 051	12 929	11 548	2 490	2 402	2 162	15 541	15 331	13 710
Ingénieurs & cadres	8 428	8 574	7 938	2 462	2 510	2 381	10 890	11 084	10 319
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>35 347</b>	<b>34 412</b>	<b>31 469</b>	<b>6 486</b>	<b>6 421</b>	<b>5 965</b>	<b>41 833</b>	<b>40 833</b>	<b>37 434</b>

### 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'État 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.

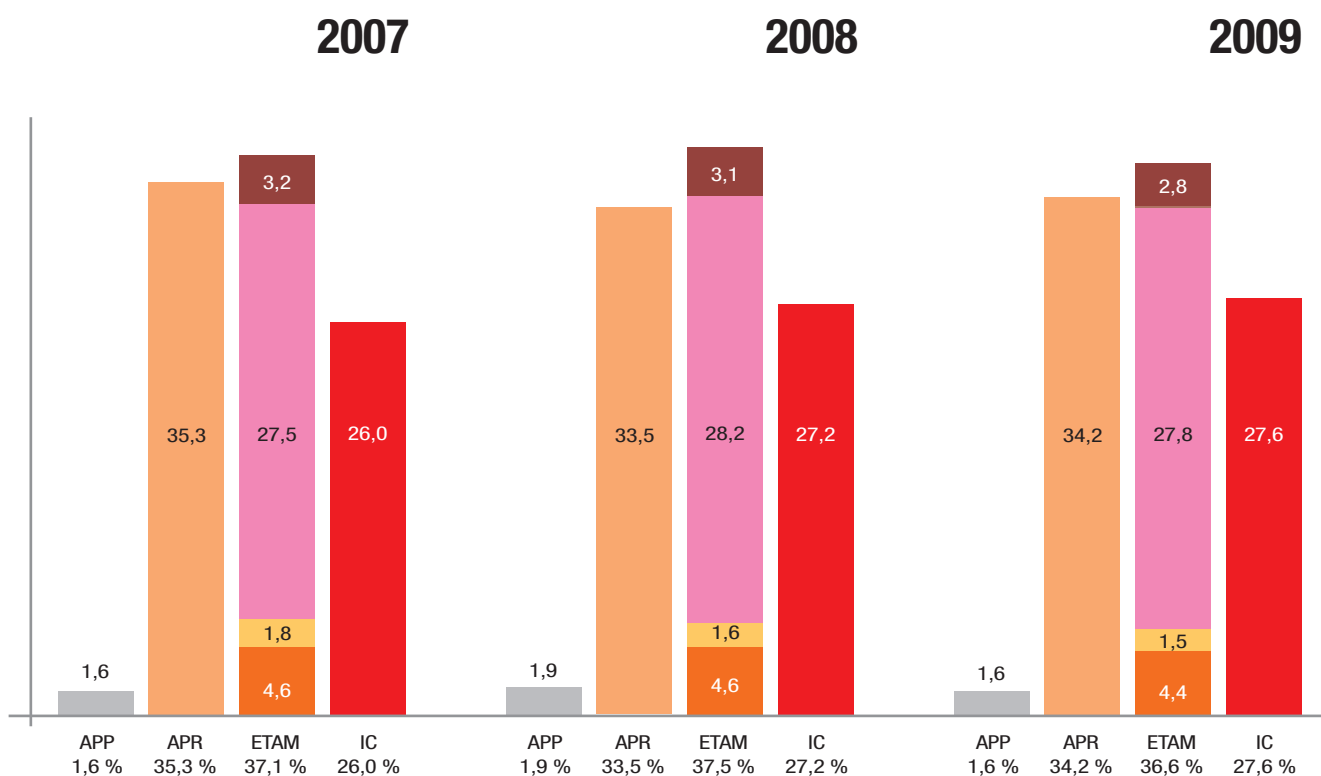
Agents de production Renault (A.P.R.) : A.P. stagiaires, A.P., A.P.Q., P1, P2 et P3 des filières de production et des filières de professionnels d'étude, d'entretien et d'outillage.

- 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 C.A.S.A. (indicateur 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. Ces taux sont constants depuis 2007.

	HOMMES			FEMMES			ENSEMBLE		
	2007	2008	2009	2007	2008	2009	2007	2008	2009
Apprentis	497	552	411	154	206	191	651	758	602
A.P.R.	13 306	12 297	11 515	1 338	1 265	1 188	14 644	13 562	12 703
Techniciens professionnels	1 921	1 854	1 640	8	8	8	1 929	1 862	1 648
Employés	550	494	419	194	170	136	744	664	555
Techniciens	9 273	9 359	8 458	2 141	2 071	1 883	11 414	11 430	10 341
Maîtrise	1 278	1 190	1 000	60	62	56	1 338	1 252	1 056
Ensemble E.T.A.M.	13 022	12 897	11 517	2 403	2 311	2 083	15 425	15 208	13 600
Ingénieurs & cadres	8 416	8 563	7 929	2 395	2 444	2 320	10 942	11 007	10 249
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>35 241</b>	<b>34 309</b>	<b>31 372</b>	<b>6 290</b>	<b>6 226</b>	<b>5 782</b>	<b>41 662</b>	<b>40 535</b>	<b>37 154</b>

### 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

Les effectifs C.A.S.A. sont en constante baisse (- 49,6% en 2009).

	2007		2008		2009	
	C.A.S.A.	AUTRES MOTIFS	C.A.S.A.	AUTRES MOTIFS	C.A.S.A.	AUTRES MOTIFS
Apprentis	0	0	0	0	0	0
A.P.R.	1 924	409	1 255	462	727	861
Techniciens professionnels	150	30	66	42	14	67
Employés	152	27	67	23	26	31
Techniciens	685	179	244	178	62	277
Maîtrise	108	8	34	12	10	35
Ensemble E.T.A.M.	1 095	244	411	255	112	410
Ingénieurs & cadres	0	689	0	681	0	725
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>3 019</b>	<b>1 342</b>	<b>1 666</b>	<b>1 398</b>	<b>839</b>	<b>1 996</b>

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

### 111 quincies. Effectif inscrit hors activité par motif au 31 décembre

Les effectifs C.A.S.A. représentent 29,6% des effectifs hors activité et les congés reclassement 33%. La catégorie "autres" est représentée à 82% par le personnel expatrié.

	2007			2008			2009		
	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE
TOTAL EFFECTIF INSCRIT	38 129	6 723	44 852	35 978	6 521	42 499	32 276	5 997	38 273
EFFECTIF EN ACTIVITÉ	34 319	6 172	40 491	33 330	6 105	39 435	29 855	5 583	35 438
TOTAL HORS ACTIVITÉ	3 810	551	4 361	2 648	416	3 064	2 421	414	2 835
dont : Congé parental	4	104	108	8	97	105	4	84	88
Congé sabbatique	41	24	65	47	17	64	20	8	28
Maladie, accident de longue durée	363	88	451	382	97	479	406	70	476
C.A.S.A.	2 782	237	3 019	1 566	100	1 666	807	32	839
PRV : Congé longue durée	0	0	0	0	4	4	18	30	48
PRV : Congé de Reclassement	0	0	0	69	19	88	755	136	891
Autres	620	98	718	576	82	658	411	54	465

#### 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.
- Congé longue durée dans le cadre du Projet Renault Volontariat
- Congé de reclassement dans le cadre du Projet Renault Volontariat.

## 11. EFFECTIFS

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

L'effectif inscrit permanent rapporté à l'effectif inscrit moyen (indicateurs 113 et 113 bis) donne synthétiquement une idée du renouvellement des populations, et par déduction du 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 2009, ce taux est de 93,1 %, soit un turn-over de 6,9 %, contre 7,4 % en 2008.

	2007	2008	2009
Apprentis	222	291	322
A.P.R.	14 497	13 599	12 662
Techniciens professionnels	1 932	1 832	1 653
Employés	753	659	556
Techniciens	11 320	10 850	10 374
Maîtrise	1 329	1 251	1 048
Ensemble E.T.A.M.	15 334	14 592	13 631
Ingénieurs & cadres	10 468	10 124	10 164
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>40 521</b>	<b>38 606</b>	<b>36 779</b>

### POUR EN SAVOIR PLUS

#### EFFECTIF INSCRIT PERMANENT :

Ensemble des personnes inscrites à l'effectif au 31 décembre de l'année antérieure (hors C.A.S.A.) et toujours inscrites à l'effectif au 31 décembre de l'année. 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		
	2007	2008	2009	2007	2008	2009	2007	2008	2009
Apprentis	418	515	494	146	166	193	564	681	687
A.P.R.	26	25	3	12	18	0	38	43	3
Techniciens professionnels	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Employés	3	2	0	2	2	4	5	4	4
Techniciens	47	39	16	30	41	34	77	80	50
Maîtrise	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ensemble E.T.A.M.	50	41	16	32	43	38	82	84	54
Ingénieurs & cadres	69	74	68	22	27	20	91	101	88
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>563</b>	<b>655</b>	<b>581</b>	<b>212</b>	<b>254</b>	<b>251</b>	<b>775</b>	<b>909</b>	<b>832</b>

#### 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		
	2007	2008	2009	2007	2008	2009	2007	2008	2009
A.P.R.	13 594	12 761	12 065	1 381	1 323	1 296	14 975	14 084	13 361
Techniciens professionnels	1 952	1 878	1 792	8	8	8	1 960	1 886	1 800
Employés	564	524	461	202	185	154	766	709	615
Techniciens	9 324	9 502	9 090	2 198	2 174	2 072	11 522	11 676	11 162
Maîtrise	1 291	1 227	1 115	64	65	61	1 355	1 292	1 176
Ensemble E.T.A.M.	13 131	13 131	12 458	2 472	2 432	2 295	15 603	15 563	14 753
Ingénieurs & cadres	8 396	8 629	8 139	2 421	2 500	2 424	10 817	11 129	10 563
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>35 121</b>	<b>34 521</b>	<b>32 662</b>	<b>6 274</b>	<b>6 255</b>	<b>6 015</b>	<b>41 395</b>	<b>40 776</b>	<b>38 677</b>

#### 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 (C.D.I. + C.D.D.) (hors C.A.S.A.)

	2007	2008	2009
Apprentis	564	681	687
A.P.R.	14 907	14 025	13 268
Techniciens professionnels	1 954	1 880	1 795
Employés	761	705	612
Techniciens	11 504	11 663	11 108
Maîtrise	1 353	1 290	1 174
Ensemble E.T.A.M.	15 572	15 538	14 689
Ingénieurs & cadres	10 831	11 162	10 577
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>41 874</b>	<b>41 406</b>	<b>39 221</b>

### 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		
	2007	2008	2009	2007	2008	2009	2007	2008	2009
Apprentis	497	552	411	154	206	191	651	758	602
A.P.R. niveau 1	7 340	6 557	5 981	1 172	1 102	1 041	8 512	7 659	7 022
A.P.R. niveau 2	4 422	4 246	4 118	191	179	172	4 613	4 425	4 290
A.P.R. niveau 3	1 502	1 453	1 373	17	22	18	1 519	1 475	1 391
A.P.R. niveau 4	77	78	86	0	0	0	77	78	86
Régleurs	30	23	14	0	0	0	30	23	14
Ensemble A.P.R.	13 371	12 357	11 572	1 380	1 303	1 231	14 751	13 660	12 803
E.T.A.M. niveau 1	3 114	2 908	2 539	449	391	326	3 563	3 299	2 865
E.T.A.M. niveau 2	8 242	8 287	7 534	1 824	1 785	1 616	10 066	10 072	9 150
E.T.A.M. niveau 3	1 628	1 668	1 414	216	224	218	1 844	1 892	1 632
Régleurs	9	8	5	0	0	0	9	8	5
Contrats spéciaux	58	58	56	1	2	2	59	60	58
Ensemble E.T.A.M.	13 051	12 929	11 548	2 490	2 402	2 162	15 541	15 331	13 710
Cadre 1	616	517	292	250	187	106	866	704	398
Cadre 2	1 704	1 778	1 667	726	738	686	2 430	2 516	2 353
Cadre 3A	3 055	3 175	3 002	893	968	957	3 948	4 143	3 959
Cadre 3B	2 021	2 107	2 030	442	470	484	2 463	2 577	2 514
Cadre 3C+HA	899	884	840	124	124	123	1 023	1 008	963
Contrats spéciaux	133	113	107	27	23	25	160	136	132
Ensemble Ingénieurs & cadres	8 428	8 574	7 938	2 462	2 510	2 381	10 890	11 084	10 319
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>35 347</b>	<b>34 412</b>	<b>31 469</b>	<b>6 486</b>	<b>6 421</b>	<b>5 965</b>	<b>41 833</b>	<b>40 833</b>	<b>37 434</b>

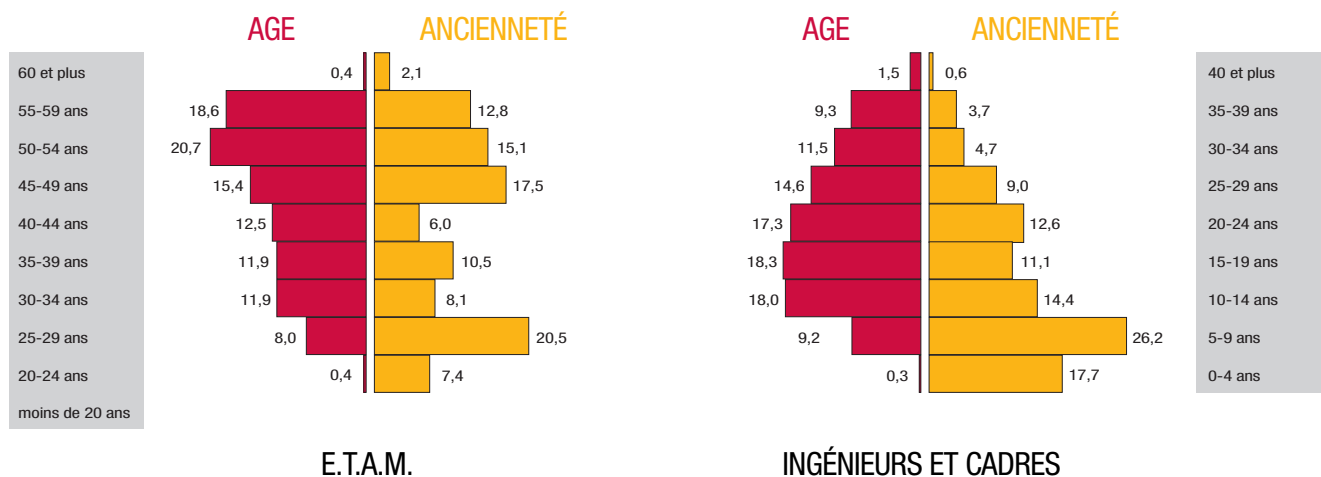
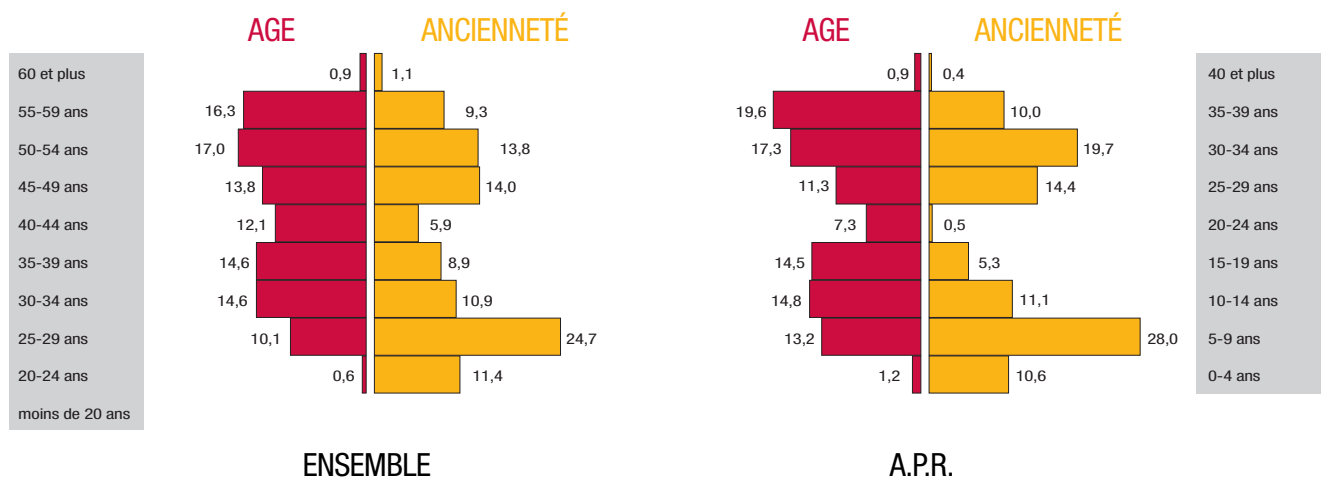
### POUR EN SAVOIR PLUS

Les contrats spéciaux concernent les salariés classés "Hors Convention" dans les grilles de classification Renault (certains designers, formateurs et E.T.A.M. impatriés).

# 01 EMPLOI

## RÉPARTITION DE L'EFFECTIF SELON L'ÂGE ET L'ANCIENNETÉ

par statut de l'ensemble du personnel au 31 décembre 2009 (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.)

	2007					2008					2009				
	I.C.	ETAM	APR	APP	TOTAL	I.C.	ETAM	APR	APP	TOTAL	I.C.	ETAM	APR	APP	TOTAL
- de 20 ans	0	8	4	133	145	0	4	2	127	133	0	3	0	63	66
20-24 ans	92	317	638	489	1 536	84	172	350	590	1 196	31	59	149	494	733
25-29 ans	1 403	1 489	2 141	29	5 062	1 330	1 382	1 943	41	4 696	947	1 103	1 687	44	3 781
30-34 ans	2 057	1 400	2 054	0	5 511	2 087	1 572	2 008	0	5 667	1 861	1 633	1 893	0	5 387
35-39 ans	1 710	1 751	1 655	0	5 116	1 882	1 798	1 750	0	5 430	1 888	1 630	1 852	0	5 370
40-44 ans	1 727	1 666	908	0	4 301	1 824	1 670	857	0	4 351	1 786	1 718	938	0	4 442
45-49 ans	1 311	2 392	1 786	0	5 489	1 450	2 305	1 666	0	5 421	1 506	2 117	1 445	1	5 069
50-54 ans	1 075	3 448	3 205	0	7 728	1 119	3 214	2 673	0	7 006	1 185	2 839	2 220	0	6 244
55-59 ans	1 223	3 031	2 340	0	6 594	1 062	3 166	2 379	0	6 607	956	2 547	2 504	0	6 007
60-65 ans	292	39	20	0	351	246	48	32	0	326	159	61	115	0	335
<b>TOTAL</b>	<b>10 890</b>	<b>15 541</b>	<b>14 751</b>	<b>651</b>	<b>41 833</b>	<b>11 084</b>	<b>15 331</b>	<b>13 660</b>	<b>758</b>	<b>40 833</b>	<b>10 319</b>	<b>13 710</b>	<b>12 803</b>	<b>602</b>	<b>37 434</b>

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

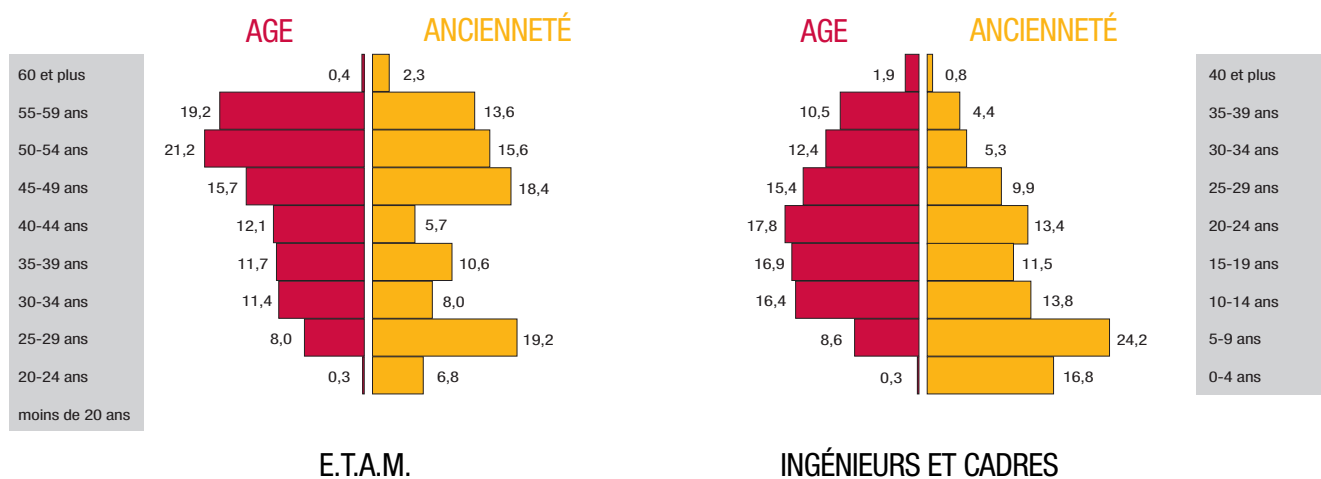
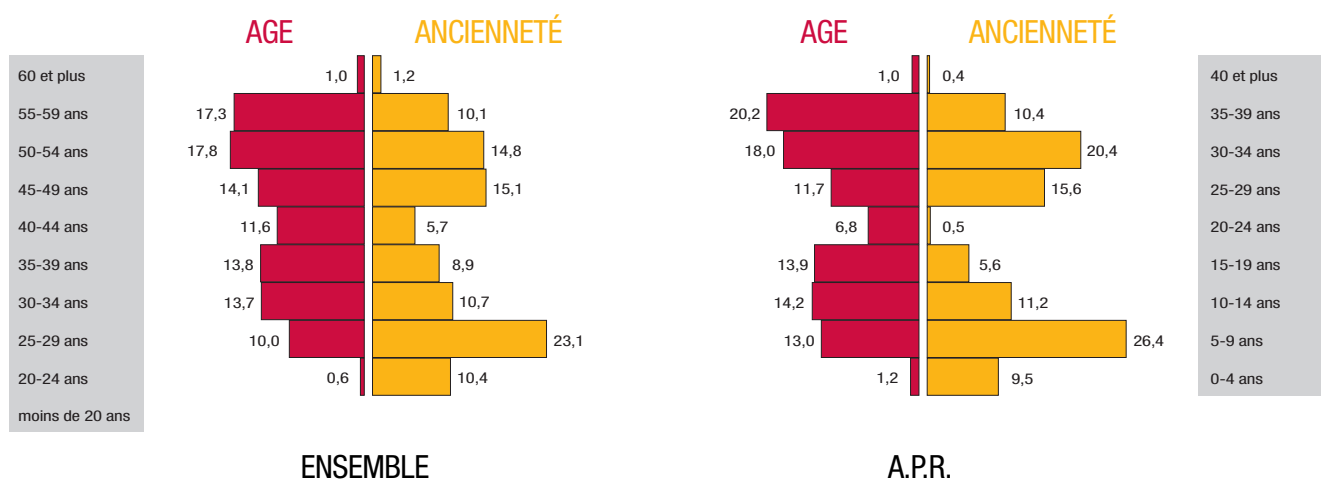
	2007					2008					2009				
	I.C.	ETAM	APR	APP	TOTAL	I.C.	ETAM	APR	APP	TOTAL	I.C.	ETAM	APR	APP	TOTAL
0-4 ans	2 585	2 084	3 107	650	8 426	2 541	1 722	2 276	755	7 294	1 831	1 012	1 353	601	4 797
5-9 ans	2 580	1 992	2 748	1	7 321	2 856	2 518	3 164	3	8 541	2 702	2 814	3 579	1	9 096
10-14 ans	1 154	1 303	1 468	0	3 925	1 161	1 056	1 288	0	3 505	1 491	1 114	1 421	0	4 026
15-19 ans	1 538	1 356	234	0	3 128	1 484	1 669	577	0	3 730	1 147	1 441	681	0	3 269
20-24 ans	713	571	226	0	1 510	970	568	34	0	1 572	1 298	828	65	0	2 191
25-29 ans	808	2 537	2 328	0	5 673	858	2 524	2 177	0	5 559	925	2 396	1 848	0	5 169
30-34 ans	759	3 130	3 266	0	7 155	602	2 566	2 670	0	5 838	481	2 069	2 520	0	5 070
35-39 ans	664	2 350	1 360	0	4 374	529	2 335	1 419	0	4 283	378	1 753	1 283	0	3 414
+ 40 ans	89	218	14	0	321	83	373	55	0	511	66	283	53	0	402
<b>TOTAL</b>	<b>10 890</b>	<b>15 541</b>	<b>14 751</b>	<b>651</b>	<b>41 833</b>	<b>11 084</b>	<b>15 331</b>	<b>13 660</b>	<b>758</b>	<b>40 833</b>	<b>10 319</b>	<b>13 710</b>	<b>12 803</b>	<b>602</b>	<b>37 434</b>

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

# 01 EMPLOI

## RÉPARTITION DE L'EFFECTIF MASCULIN SELON L'ÂGE ET L'ANCIENNETÉ

par statut au 31 décembre 2009 (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.)

	2007					2008					2009				
	I.C.	ETAM	APR	APP	TOTAL	I.C.	ETAM	APR	APP	TOTAL	I.C.	ETAM	APR	APP	TOTAL
- de 20 ans	0	1	4	107	112	0	0	2	89	91	0	1	0	46	47
20-24 ans	65	265	571	365	1 266	67	120	313	433	933	26	39	135	335	535
25-29 ans	989	1 207	1 912	25	4 133	963	1 144	1 729	30	3 866	682	921	1 505	30	3 138
30-34 ans	1 410	1 121	1 782	0	4 313	1 440	1 262	1 745	0	4 447	1 299	1 313	1 648	0	4 260
35-39 ans	1 256	1 445	1 447	0	4 148	1 364	1 492	1 527	0	4 383	1 338	1 350	1 613	0	4 301
40-44 ans	1 375	1 343	795	0	3 513	1 439	1 355	731	0	3 525	1 410	1 393	786	0	3 589
45-49 ans	1 057	2 081	1 690	0	4 828	1 182	2 002	1 569	0	4 753	1 220	1 818	1 354	0	4 392
50-54 ans	915	2 977	2 998	0	6 890	939	2 786	2 507	0	6 232	983	2 453	2 078	0	5 514
55-59 ans	1 083	2 585	2 152	0	5 820	947	2 732	2 202	0	5 881	831	2 214	2 343	0	5 388
60-65 ans	278	26	20	0	324	233	36	32	0	301	149	46	110	0	305
<b>TOTAL</b>	<b>8 428</b>	<b>13 051</b>	<b>13 371</b>	<b>497</b>	<b>35 347</b>	<b>8 574</b>	<b>12 929</b>	<b>12 357</b>	<b>552</b>	<b>34 412</b>	<b>7 938</b>	<b>11 548</b>	<b>11 572</b>	<b>411</b>	<b>31 469</b>

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

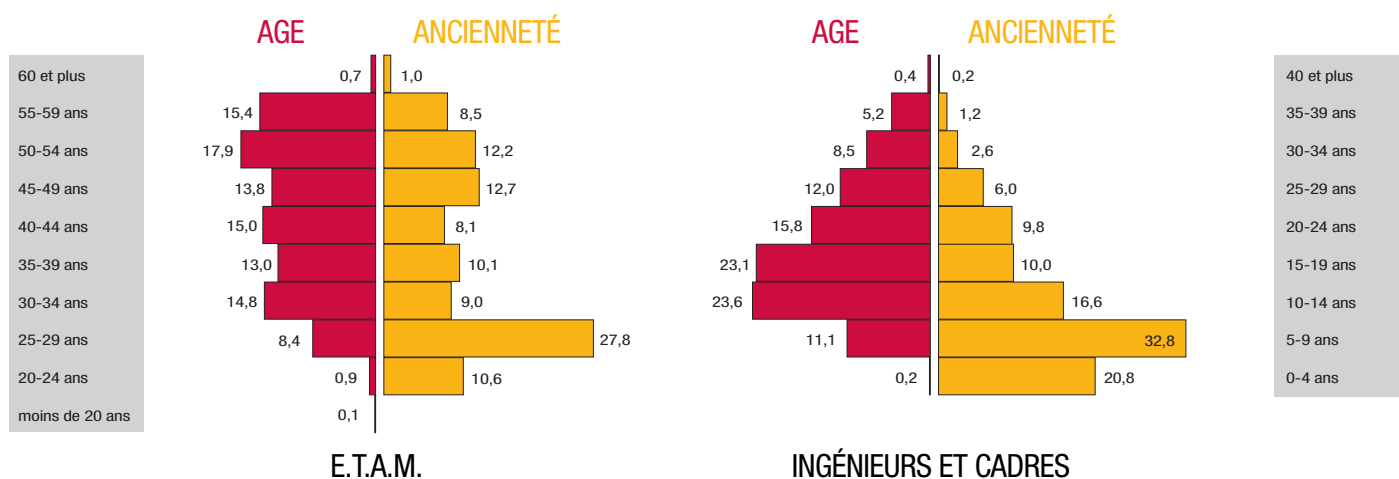
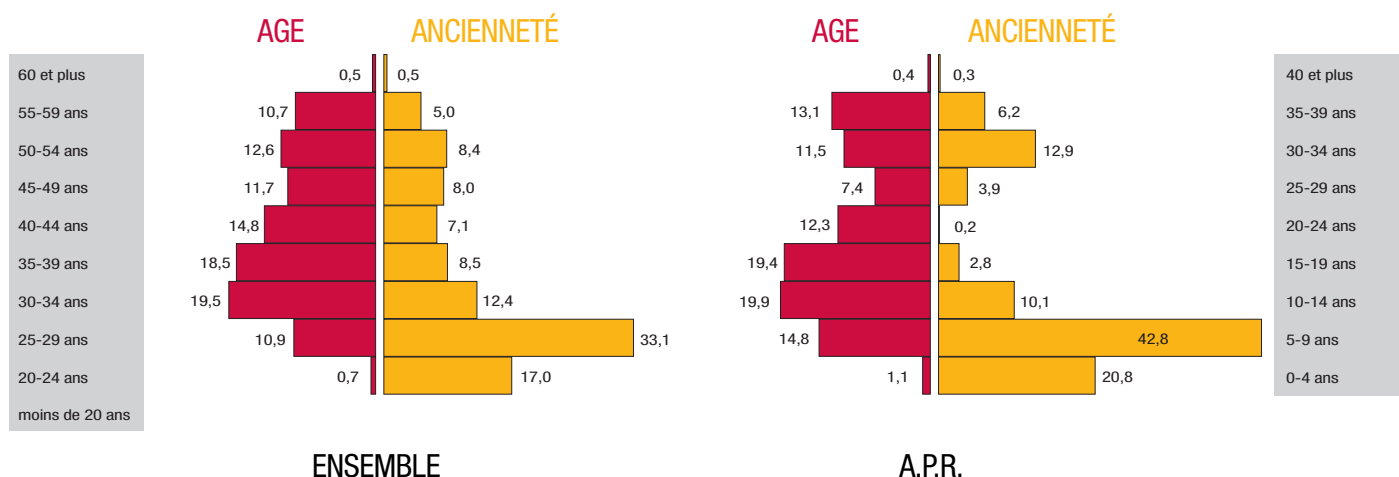
	2007					2008					2009				
	I.C.	ETAM	APR	APP	TOTAL	I.C.	ETAM	APR	APP	TOTAL	I.C.	ETAM	APR	APP	TOTAL
0-4 ans	1 836	1 587	2 572	496	6 491	1 848	1 326	1 863	549	5 586	1 336	782	1 097	410	3 625
5-9 ans	1 816	1 580	2 439	1	5 836	2 015	1 984	2 753	3	6 755	1 920	2 213	3 052	1	7 186
10-14 ans	879	1 131	1 366	0	3 376	877	895	1 188	0	2 960	1 095	919	1 297	0	3 311
15-19 ans	1 241	1 057	221	0	2 519	1 188	1 372	552	0	3 112	909	1 223	647	0	2 779
20-24 ans	590	502	219	0	1 311	807	477	30	0	1 314	1 065	653	62	0	1 780
25-29 ans	694	2 225	2 267	0	5 186	736	2 219	2 120	0	5 075	783	2 122	1 800	0	4 705
30-34 ans	663	2 698	3 028	0	6 389	526	2 228	2 490	0	5 244	418	1 805	2 361	0	4 584
35-39 ans	625	2 075	1 246	0	3 946	495	2 078	1 311	0	3 884	350	1 569	1 207	0	3 126
+ 40 ans	84	196	13	0	293	82	350	50	0	482	62	262	49	0	373
<b>TOTAL</b>	<b>8 428</b>	<b>13 051</b>	<b>13 371</b>	<b>497</b>	<b>35 347</b>	<b>8 574</b>	<b>12 929</b>	<b>12 357</b>	<b>552</b>	<b>34 412</b>	<b>7 938</b>	<b>11 548</b>	<b>11 572</b>	<b>411</b>	<b>31 469</b>

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

# 01 EMPLOI

## RÉPARTITION DE L'EFFECTIF FÉMININ SELON L'ÂGE ET L'ANCIENNETÉ

par statut au 31 décembre 2009 (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.)

	2007					2008					2009				
	I.C.	ETAM	APR	APP	TOTAL	I.C.	ETAM	APR	APP	TOTAL	I.C.	ETAM	APR	APP	TOTAL
- de 20 ans	0	7	0	26	33	0	4	0	38	42	0	2	0	17	19
20-24 ans	27	52	67	124	270	17	52	37	157	263	5	20	14	159	198
25-29 ans	414	282	229	4	929	367	238	214	11	830	265	182	182	14	643
30-34 ans	647	279	272	0	1 198	647	310	263	0	1 220	562	320	245	0	1 127
35-39 ans	454	306	208	0	968	518	306	223	0	1 047	550	280	239	0	1 069
40-44 ans	352	323	113	0	788	385	315	126	0	826	376	325	152	0	853
45-49 ans	254	311	96	0	661	268	303	97	0	668	286	299	91	1	677
50-54 ans	160	471	207	0	838	180	428	166	0	774	202	386	142	0	730
55-59 ans	140	446	188	0	774	115	434	177	0	726	125	333	161	0	619
60-65 ans	14	13	0	0	27	13	12	0	0	25	10	15	5	0	30
<b>TOTAL</b>	<b>2 462</b>	<b>2 490</b>	<b>1 380</b>	<b>154</b>	<b>6 486</b>	<b>2 510</b>	<b>2 402</b>	<b>1 303</b>	<b>206</b>	<b>6 421</b>	<b>2 381</b>	<b>2 162</b>	<b>1 231</b>	<b>191</b>	<b>5 965</b>

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

	2007					2008					2009				
	I.C.	ETAM	APR	APP	TOTAL	I.C.	ETAM	APR	APP	TOTAL	I.C.	ETAM	APR	APP	TOTAL
0-4 ans	749	497	535	154	1 935	693	396	413	206	1 708	495	230	256	191	1 172
5-9 ans	764	412	309	0	1 485	841	534	411	0	1 786	782	601	527	0	1 910
10-14 ans	275	172	102	0	549	284	161	100	0	545	396	195	124	0	715
15-19 ans	297	299	13	0	609	296	297	25	0	618	238	218	34	0	490
20-24 ans	123	69	7	0	199	163	91	4	0	258	233	175	3	0	411
25-29 ans	114	312	61	0	487	122	305	57	0	484	142	274	48	0	464
30-34 ans	96	432	238	0	766	76	338	180	0	594	63	264	159	0	486
35-39 ans	39	275	114	0	428	34	257	108	0	399	28	184	76	0	288
+ 40 ans	5	22	1	0	28	1	23	5	0	29	4	21	4	0	29
<b>TOTAL</b>	<b>2 462</b>	<b>2 490</b>	<b>1 380</b>	<b>154</b>	<b>6 486</b>	<b>2 510</b>	<b>2 402</b>	<b>1 303</b>	<b>206</b>	<b>6 421</b>	<b>2 381</b>	<b>2 162</b>	<b>1 231</b>	<b>191</b>	<b>5 965</b>

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 et l'ancienneté moyenne des salariés de Renault restent quasi stables en 2009 : L'âge moyen des femmes reste inférieur de 3 ans à celui des hommes et leur ancienneté moyenne de 5 ans. Les écarts hommes/

femmes sur ces deux indicateurs se réduisent pour les cadres et restent stables pour les E.T.A.M. et A.P.R., les femmes de cette dernière catégorie ayant une ancienneté significativement inférieure à celle des autres statuts.

HOMMES	MOYENNE D'ÂGE			MOYENNE D'ANCIENNETÉ CHEZ RENAULT		
	2007	2008	2009	2007	2008	2009
Apprentis	21	21	22	1	1	1
A.P.R.	42	43	43	19	19	19
Techniciens professionnels	49	49	49	27	27	27
Employés	49	49	49	27	26	26
Techniciens	44	44	44	20	21	20
Maîtrise	46	46	46	23	23	22
Ensemble E.T.A.M.	45	45	45	22	22	22
Ingénieurs & cadres	42	42	42	15	15	15
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>19</b>	<b>19</b>	<b>19</b>

FEMMES	MOYENNE D'ÂGE			MOYENNE D'ANCIENNETÉ CHEZ RENAULT		
	2007	2008	2009	2007	2008	2009
Apprentis	21	21	22	1	1	1
A.P.R.	40	40	40	13	13	13
Techniciens professionnels	41	42	45	17	18	20
Employés	50	49	49	27	26	25
Techniciens	43	43	43	17	17	17
Maîtrise	48	47	47	24	23	22
Ensemble E.T.A.M.	43	43	43	18	18	18
Ingénieurs & cadres	38	38	39	11	11	12
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>40</b>	<b>40</b>	<b>40</b>	<b>14</b>	<b>14</b>	<b>14</b>

ENSEMBLE	MOYENNE D'ÂGE			MOYENNE D'ANCIENNETÉ CHEZ RENAULT		
	2007	2008	2009	2007	2008	2009
Apprentis	21	21	22	1	1	1
A.P.R.	42	42	43	18	18	19
Techniciens professionnels	49	49	49	27	27	27
Employés	49	49	49	27	26	26
Techniciens	43	44	44	20	20	20
Maîtrise	46	46	46	23	23	22
Ensemble E.T.A.M.	45	45	45	21	21	21
Ingénieurs & cadres	41	41	41	14	14	14
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>42</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>18</b>	<b>18</b>	<b>18</b>

## 11. EFFECTIFS

117.2. Moyennes d'ancienneté dans la catégorie professionnelle par inscrit (hors C.A.S.A.)

	2008			2009		
	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE
A.P.R.	17	13	15	19	13	19
E.T.A.M.	23	21	22	22	18	21
Ingénieurs & cadres	17	11	14	12	10	12
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>19</b>	<b>15</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>13</b>	<b>18</b>

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

HOMMES	FRANÇAIS			ÉTRANGERS		
	2007	2008	2009	2007	2008	2009
Apprentis	491	538	400	6	14	11
A.P.R.	12 490	11 526	10 883	881	831	689
Techniciens professionnels	1 882	1 818	1 608	45	43	37
Employés	529	477	406	24	20	16
Techniciens	9 145	9 222	8 342	147	159	138
Maîtrise	1 262	1 171	983	17	19	18
Ensemble E.T.A.M.	12 818	12 688	11 339	233	241	209
Ingénieurs & cadres	8 020	8 165	7 576	408	409	362
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>33 819</b>	<b>32 917</b>	<b>30 198</b>	<b>1 528</b>	<b>1 495</b>	<b>1 271</b>

FEMMES	FRANÇAIS			ÉTRANGERS		
	2007	2008	2009	2007	2008	2009
Apprentis	152	196	176	2	10	15
A.P.R.	1 360	1 283	1 211	20	20	20
Techniciens professionnels	8	8	8	0	0	0
Employés	196	171	137	5	5	2
Techniciens	2 186	2 120	1 928	34	34	30
Maîtrise	61	64	57	0	0	0
Ensemble E.T.A.M.	2 451	2 363	2 130	39	39	32
Ingénieurs & cadres	2 250	2 282	2 170	212	228	211
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>6 213</b>	<b>6 124</b>	<b>5 687</b>	<b>273</b>	<b>297</b>	<b>278</b>

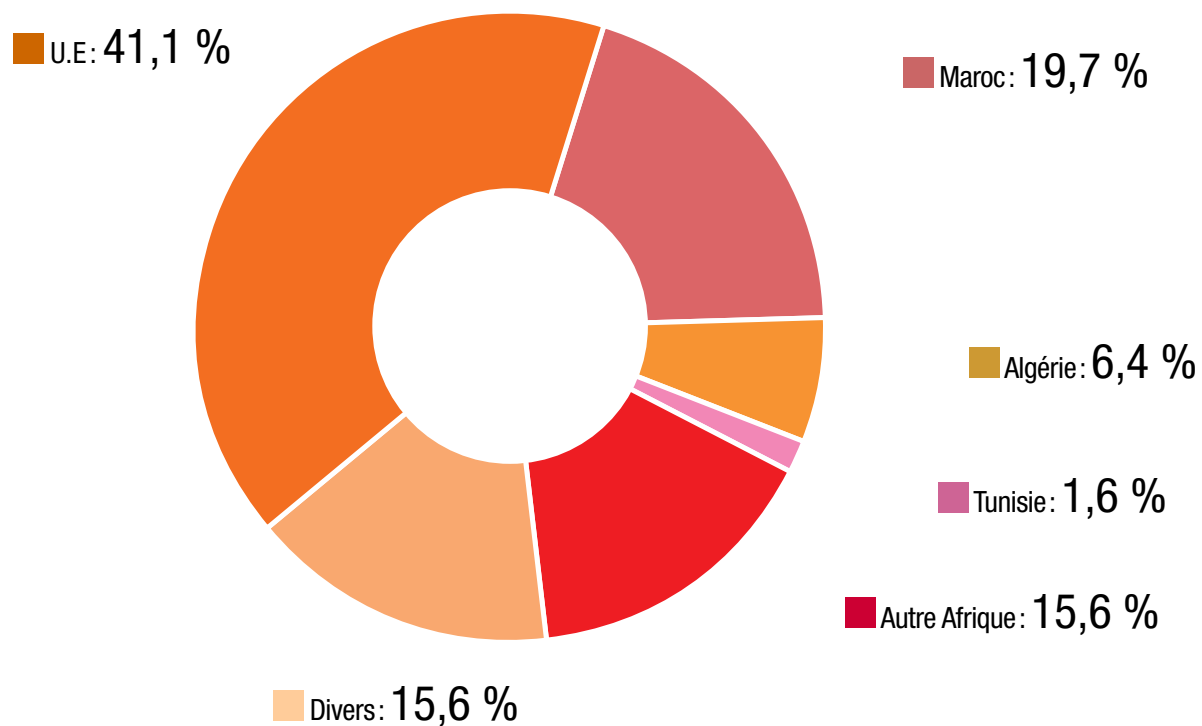
ENSEMBLE	FRANÇAIS			ÉTRANGERS		
	2007	2008	2009	2007	2008	2009
Apprentis	643	734	576	8	24	26
A.P.R.	13 850	12 809	12 094	901	851	709
Techniciens professionnels	1 890	1 826	1 616	45	43	37
Employés	725	648	543	29	25	18
Techniciens	11 331	11 342	10 270	181	193	168
Maîtrise	1 323	1 235	1 040	17	19	18
Ensemble E.T.A.M.	15 269	15 051	13 469	272	280	241
Ingénieurs & cadres	10 270	10 447	9 746	620	637	573
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>40 032</b>	<b>39 041</b>	<b>35 885</b>	<b>1 801</b>	<b>1 792</b>	<b>1 549</b>

# 01 EMPLOI

## RÉPARTITION DU PERSONNEL ÉTRANGER PAR ORIGINE

au 31 décembre 2008

4,4 % de l'effectif total de Renault est réparti sur 74 nationalités.  
Ce taux est constant par rapport à 2007 (- 0,5 %).



Effectif total : **1 549**

## 11. EFFECTIFS PERSONNEL HANDICAPÉ

Depuis plus de 14 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 2009, Renault s.a.s. a prolongé d'un an son 4e accord et a

ainsi poursuivi sa politique volontaire en faveur de l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées.

En 2009, l'effectif du personnel handicapé s'est vu impacté par le Plan Renault Volontariat.

### 119 ter. Emploi global des personnes handicapées

Le taux d'emploi global en 2009 est supérieur à celui de l'année 2008. Cette augmentation est due notamment à la diminution de l'effectif d'assujettissement et à la

modification du mode de calcul des travailleurs handicapés instituée par la loi du 1<sup>er</sup> décembre 2008.

	2007	2008	2009
Taux d'emploi global (1)	7,59	7,66	8,21

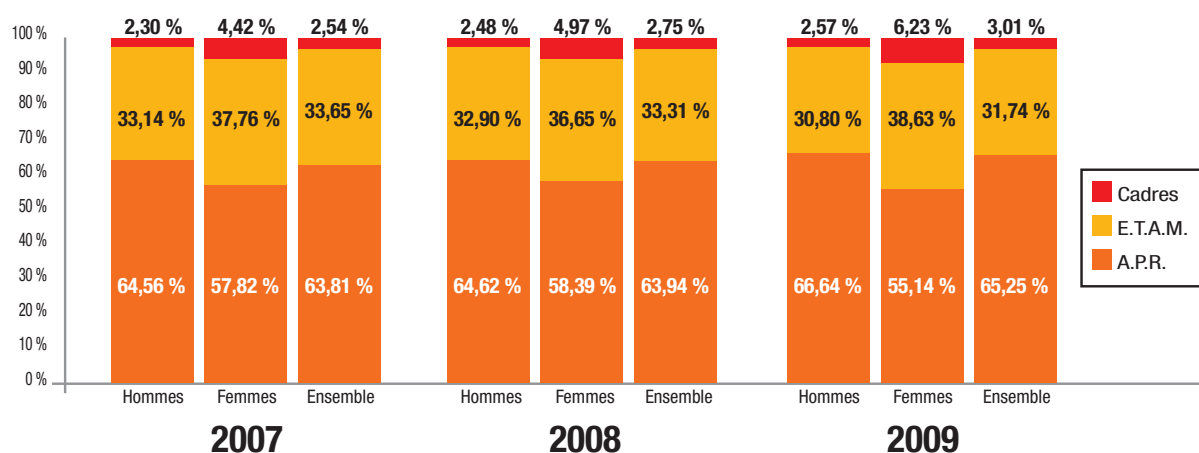
(1) Pour le calcul du taux d'emploi global sont ajoutées les unités bénéficiaires obtenues par les affaires confiées au secteur protégé.

### Nombre d'handicapés au 31/12 de l'année considérée

	2007	2008	2009
Nombre d'handicapés	3 034	2 945	2 659

### Nombre de personnes handicapées par statut

	HOMMES			FEMMES			ENSEMBLE		
	2007	2008	2009	2007	2008	2009	2007	2008	2009
A.P.R.	1 740	1 695	1 558	196	188	177	1 936	1 883	1 735
E.T.A.M.	893	863	720	128	118	124	1 021	981	844
Ingénieurs & cadres	62	65	60	15	16	20	77	81	80
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>2 695</b>	<b>2 623</b>	<b>2 338</b>	<b>339</b>	<b>322</b>	<b>321</b>	<b>3 034</b>	<b>2 945</b>	<b>2 659</b>



#### 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. La loi du 1er décembre 2008 vient modifier le calcul de l'effectif des bénéficiaires de l'obligation d'emploi en tenant compte réellement du temps de travail effectué dans l'établissement.

# 01 EMPLOI

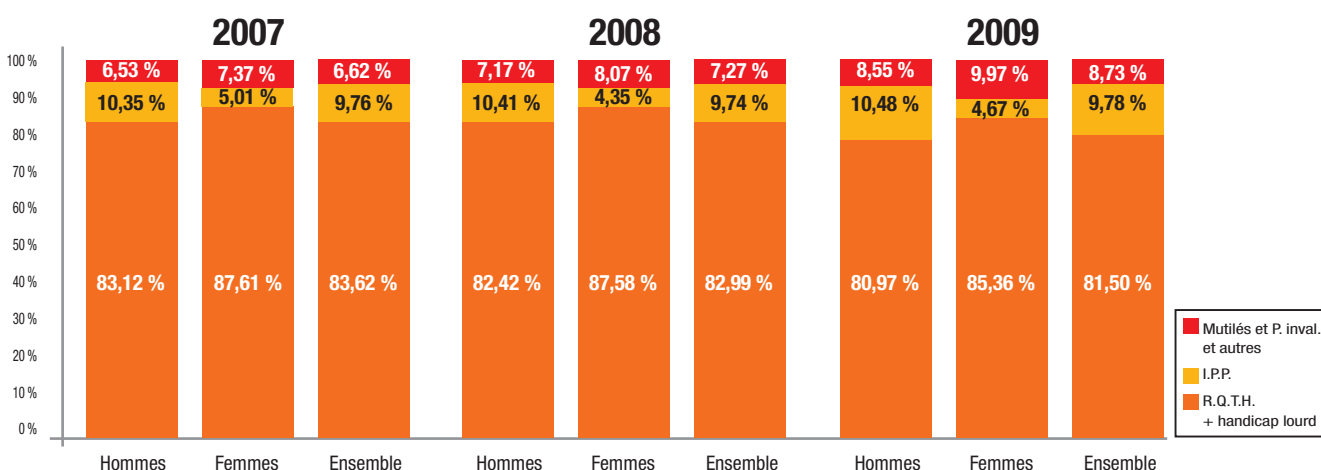
## 11. EFFECTIFS PERSONNEL HANDICAPÉ

### Nombre de personnes handicapées par catégorie de handicap

La majorité des salariés handicapés de l'entreprise bénéficie du statut de travailleur handicapé (R.Q.T.H.) reconnu par la C.D.A.P.H. (ex-cotorep).

On note une augmentation des bénéficiaires de pension d'invalidité.

	HOMMES			FEMMES			ENSEMBLE			
	2007	2008	2009	2007	2008	2009	2007	2008	2009	
C.D.A.P.H. "travailleur handicapé"	2 181	2 161	1 892	285	281	273	2 466	2 442	2 165	
Handicap lourd	59	1	1	12	1	1	71	2	2	
<b>Total C.D.A.P.H. + handicap lourd</b>	<b>2 240</b>	<b>2 162</b>	<b>1 893</b>	<b>297</b>	<b>282</b>	<b>274</b>	<b>2 537</b>	<b>2 444</b>	<b>2 167</b>	
I.P.P.	10 à 66 %	262	246	224	15	12	11	277	258	235
	67 à 85 %	17	26	19	1	2	4	18	28	23
	supérieur à 85 %	0	1	2	1	0	0	1	1	2
<b>Total I.P.P.</b>		<b>279</b>	<b>273</b>	<b>245</b>	<b>17</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>296</b>	<b>287</b>	<b>260</b>
AUTRES	Cartes d'invalidité	5	8	7	1	2	2	6	10	9
	Pension d'invalidité	159	169	184	24	24	30	183	193	214
	Mutilés de guerre	12	11	9	0	0	0	12	11	9
	AAH (Allocation Adulte Handicapé)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total AUTRES</b>		<b>176</b>	<b>188</b>	<b>200</b>	<b>25</b>	<b>26</b>	<b>32</b>	<b>201</b>	<b>214</b>	<b>232</b>
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>		<b>2 695</b>	<b>2 623</b>	<b>2 338</b>	<b>339</b>	<b>322</b>	<b>321</b>	<b>3 034</b>	<b>2 945</b>	<b>2 659</b>



### POUR EN SAVOIR PLUS

La nouvelle loi institue au niveau départemental la **Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (C.D.A.P.H. : ex-COTOREP)** qui gère aussi toutes les demandes de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (R.Q.T.H.). 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 (A.A.H.)**.

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 permettant la valorisation en unités bénéficiaires du flux d'affaires avec le secteur protégé.

	2007	2008	2009
Unités bénéficiaires	101	84	41
Taux d'emploi (unités bénéficiaires rapportées à l'effectif d'assujettissement)	0,24%	0,21%	0,11%

### POUR EN SAVOIR PLUS

La nouvelle loi remplace les Centres d'Aides par le Travail (C.A.T.) par **Établissements ou les Services d'Aides par le Travail (E.S.A.T.)** et les Ateliers Protégés (A.P.) par les **Entreprises Adaptées (E.A.)**.

## 12. TRAVAILLEURS INTÉRIMAIRES

### Effectif et durée des contrats

L'effectif moyen intérimaire poursuit en 2009 et de manière plus marquée (-41,9%) la baisse observée en 2008 (-25%). Cette forte baisse s'explique par l'ajustement contraint des effectifs de Renault s.a.s.

	2007	2008	2009
121. Nombre moyen mensuel	3 352	2 419	1 406
122. durée moyenne des contrats de travail (en jours)	60	66	83
123. Effectif moyen mensuel intérimaire/ effectif inscrit moyen mensuel (indicateur 113 et 113bis), en %	7,9	5,8	3,6

### 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

## 13. EMBAUCHES

### 131.1 Embauches par contrats à durée indéterminée

Après plusieurs années marquées par de très importants volumes d'embauches, 2009 est caractérisée par "un gel des embauches". 216 nouveaux salariés ont intégré l'entreprise en contrat à durée indéterminée, en embauche externe directe ou par transformation d'un C.D.D. L'essentiel de ces embauches étant liées à un engagement de reprise de 164 personnes des sociétés ANTOLIN et VPO au sein de

l'usine de Douai. La part des femmes dans ces recrutements est en forte augmentation en 2009 (34,3 % en 2009 contre 26,4 % en 2008). Cette tendance s'observe sur l'ensemble des populations : pour les A.P.R. la part des femmes représente 32,6 % en 2009 contre 13,8 % en 2008 ; 32,4 % pour les E.T.A.M. contre 29,2 % en 2008 et 41 % pour les cadres contre 26,8 % en 2008.

HOMMES	TOTAL			DONT MUTATIONS VENANT DE FILIALES		
	2007	2008	2009	2007	2008	2009
A.P.R.	196	25	95	69	0	1
Techniciens professionnels	3	38	0	1	32	0
Employés	0	5	2	0	5	0
Techniciens	92	562	38	37	517	16
Maîtrise	10	1	2	6	1	1
Ensemble E.T.A.M.	105	606	42	44	555	17
Ingénieurs & cadres	297	767	94	83	484	72
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>598</b>	<b>1 398</b>	<b>231</b>	<b>196</b>	<b>1 039</b>	<b>90</b>

FEMMES	TOTAL			DONT MUTATIONS VENANT DE FILIALES		
	2007	2008	2009	2007	2008	2009
A.P.R.	46	4	46	2	0	0
Techniciens professionnels	0	0	0	0	0	0
Employés	1	5	3	0	4	0
Techniciens	32	99	22	7	79	13
Maîtrise	2	2	1	2	2	1
Ensemble E.T.A.M.	35	106	26	9	85	14
Ingénieurs & cadres	104	183	44	17	75	29
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>185</b>	<b>293</b>	<b>116</b>	<b>28</b>	<b>160</b>	<b>43</b>

ENSEMBLE	TOTAL			DONT MUTATIONS VENANT DE FILIALES		
	2007	2008	2009	2007	2008	2009
A.P.R.	242	29	141	71	0	1
Techniciens professionnels	3	38	0	1	32	0
Employés	1	10	5	0	9	0
Techniciens	124	661	60	44	596	29
Maîtrise	12	3	3	8	3	2
Ensemble E.T.A.M.	140	712	68	53	640	31
Ingénieurs & cadres	401	950	138	100	559	101
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>783</b>	<b>1691</b>	<b>347</b>	<b>224</b>	<b>1199</b>	<b>133</b>

## 13. EMBAUCHES

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

HOMMES	2007	2008	2009
A.P.R.	2	0	0
E.T.A.M.	4	0	0
Ingénieurs & cadres	19	20	1
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>20</b>	<b>1</b>

FEMMES	2007	2008	2009
A.P.R.	1	0	0
E.T.A.M.	1	0	0
Ingénieurs & cadres	3	3	1
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>1</b>

ENSEMBLE	2007	2008	2009
A.P.R.	3	0	0
E.T.A.M.	5	0	0
Ingénieurs & cadres	22	23	2
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>23</b>	<b>2</b>

### 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

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

<b>HOMMES</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>
Apprentis	347	353	181
A.P.R.	75	86	3
Techniciens professionnels	0	0	0
Employés	0	0	0
Techniciens	43	9	6
Maîtrise	0	0	0
Ensemble E.T.A.M.	43	9	6
Ingénieurs & cadres	25	35	25
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>490</b>	<b>483</b>	<b>215</b>
Durée moyenne des contrats (en jours)	105	119	120

<b>FEMMES</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>
Apprentis	104	152	114
A.P.R.	50	41	3
Techniciens professionnels	0	0	0
Employés	0	4	0
Techniciens	32	25	9
Maîtrise	0	0	0
Ensemble E.T.A.M.	32	29	9
Ingénieurs & cadres	8	12	5
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>194</b>	<b>234</b>	<b>131</b>
Durée moyenne des contrats (en jours)	96	120	100

<b>ENSEMBLE</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>
Apprentis	451	505	295
A.P.R.	125	127	6
Techniciens professionnels	0	0	0
Employés	0	4	0
Techniciens	75	34	15
Maîtrise	0	0	0
Ensemble E.T.A.M.	75	38	15
Ingénieurs & cadres	33	47	30
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>684</b>	<b>717</b>	<b>346</b>
Durée moyenne des contrats (en jours)	102	119	112

#### 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.

## 13. EMBAUCHES

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

HOMMES	2007		2008		2009	
	C.D.I.	C.D.D.	C.D.I.	C.D.D.	C.D.I.	C.D.D.
Apprentis	0	348	0	353	0	181
A.P.R.	50	69	9	62	6	3
Techniciens professionnels	0	0	2	0	0	0
Employés	0	0	1	0	0	0
Techniciens	21	41	36	8	1	6
Maîtrise	0	0	0	0	0	0
Ensemble E.T.A.M.	21	41	39	8	1	6
Ingénieurs & cadres	68	18	94	25	5	15
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>139</b>	<b>476</b>	<b>142</b>	<b>448</b>	<b>12</b>	<b>205</b>

FEMMES	2007		2008		2009	
	C.D.I.	C.D.D.	C.D.I.	C.D.D.	C.D.I.	C.D.D.
Apprentis	0	104	0	152	0	113
A.P.R.	12	47	3	22	2	2
Techniciens professionnels	0	0	0	0	0	0
Employés	0	0	0	4	0	0
Techniciens	6	30	8	20	0	7
Maîtrise	0	0	0	0	0	0
Ensemble E.T.A.M.	6	30	8	24	0	7
Ingénieurs & cadres	31	7	31	7	3	3
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>49</b>	<b>188</b>	<b>42</b>	<b>205</b>	<b>5</b>	<b>125</b>

ENSEMBLE	2007		2008		2009	
	C.D.I.	C.D.D.	C.D.I.	C.D.D.	C.D.I.	C.D.D.
Apprentis	0	452	0	505	0	294
A.P.R.	62	116	12	84	8	5
Techniciens professionnels	0	0	2	0	0	0
Employés	0	0	1	4	0	0
Techniciens	27	71	44	28	1	13
Maîtrise	0	0	0	0	0	0
Ensemble E.T.A.M.	27	71	47	32	1	13
Ingénieurs & cadres	99	25	125	32	8	18
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>188</b>	<b>664</b>	<b>184</b>	<b>653</b>	<b>17</b>	<b>330</b>

# 01 EMPLOI

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

HOMMES	2007			2008			2009		
	C.D.I.	C.D.D.	TOTAL	C.D.I.	C.D.D.	TOTAL	C.D.I.	C.D.D.	TOTAL
A.P.R.	64	14	78	0	9	9	0	1	1
Techniciens professionnels	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Employés	0	0	0	1	0	1	0	0	0
Techniciens	21	43	64	14	13	27	1	6	7
Maîtrise	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ensemble E.T.A.M.	21	43	64	15	13	28	1	6	7
Ingénieurs & cadres	64	0	64	61	0	61	3	0	3
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>149</b>	<b>57</b>	<b>206</b>	<b>76</b>	<b>22</b>	<b>98</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>11</b>

FEMMES	2007			2008			2009		
	C.D.I.	C.D.D.	TOTAL	C.D.I.	C.D.D.	TOTAL	C.D.I.	C.D.D.	TOTAL
A.P.R.	32	6	38	0	4	4	0	1	1
Techniciens professionnels	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Employés	0	0	0	0	4	4	0	0	0
Techniciens	5	31	36	3	25	28	0	8	8
Maîtrise	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ensemble E.T.A.M.	5	31	36	3	29	32	0	8	8
Ingénieurs & cadres	27	0	27	23	0	23	3	0	3
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>64</b>	<b>37</b>	<b>101</b>	<b>26</b>	<b>33</b>	<b>59</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>12</b>

ENSEMBLE	2007			2008			2009		
	C.D.I.	C.D.D.	TOTAL	C.D.I.	C.D.D.	TOTAL	C.D.I.	C.D.D.	TOTAL
A.P.R.	96	20	116	0	13	13	0	2	2
Techniciens professionnels	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Employés	0	0	0	1	4	5	0	0	0
Techniciens	26	74	100	17	38	55	1	14	15
Maîtrise	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ensemble E.T.A.M.	26	74	100	18	42	60	1	14	15
Ingénieurs & cadres	91	0	91	84	0	84	6	0	6
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>213</b>	<b>94</b>	<b>307</b>	<b>102</b>	<b>55</b>	<b>157</b>	<b>7</b>	<b>16</b>	<b>23</b>

### POUR EN SAVOIR PLUS

Les contrats de professionnalisation peuvent se conclure en C.D.D. ou en C.D.I. 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.

## 135. Personnel promu

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE APRÈS PROMOTION	2007			2008			2009		
	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE
A.P.R.	2 529	517	3 046	1 991	392	2 383	1 376	295	1 671
Techniciens professionnels	236	0	236	180	0	180	163	1	164
Employés	36	17	53	50	12	62	33	12	45
Techniciens	1 119	215	1 334	945	203	1 148	975	254	1 229
Maîtrise	177	12	189	148	10	158	191	8	199
Ensemble E.T.A.M.	1 568	244	1 812	1 323	225	1 548	1 362	275	1 637
Promotions au statut cadre	90	12	102	97	18	115	93	17	110
Ingénieurs & cadres	841	304	1 145	848	266	1 114	703	221	924
<b>TOTAL PROMUS</b>	<b>5 028</b>	<b>1 077</b>	<b>6 105</b>	<b>4 259</b>	<b>901</b>	<b>5 160</b>	<b>3 534</b>	<b>808</b>	<b>4 342</b>
<b>% sur effectif C.D.I. au 31.12 N-1</b>	<b>14,0%</b>	<b>17,0%</b>	<b>14,5%</b>	<b>12,3%</b>	<b>14,4%</b>	<b>12,6%</b>	<b>10,5%</b>	<b>13,2%</b>	<b>10,9%</b>

## 135 bis. Durée moyenne entre deux promotions

	2008			2009		
	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE
A.P.R.	2,7	1,3	2,5	3,4	2,2	3,2
E.T.A.M.	6,3	5,4	6,1	6,0	5,7	6,0
Ingénieurs & cadres	4,7	4,3	4,6	5,2	5,0	5,2
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>4,3</b>	<b>3,4</b>	<b>4,2</b>	<b>5,0</b>	<b>4,6</b>	<b>4,9</b>

### 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 U.I.M.M.

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.

#### DURÉE MOYENNE ENTRE 2 PROMOTIONS :

Cet indicateur mesure le temps passé en années entre deux promotions (hors passage cadres)

A.P.R. et E.T.A.M. : Changement de coefficient

Cadres : Changement de position

# 01 EMPLOI

## 14. DÉPARTS

### 141. Total des départs

Le volume total des départs a augmenté de 3 % en 2009, sous l'effet combiné :

- de l'impact du P.R.V. qui génère 59 % des départs,
- d'une baisse des démissions et départs en retraite qui représentent 17% des départs en 2009 pour 35 % les années précédentes,

- d'une baisse des départs C.A.S.A. qui représentent 17 % des départs pour 28 % les années précédentes, les fins de C.D.D. restant stables.

HOMMES	TOTAL			DONT FIN DE CONTRAT C.D.D.		
	2007	2008	2009	2007	2008	2009
Apprentis	240	284	324	236	273	322
A.P.R.	1 429	1 598	1 285	87	76	19
Techniciens professionnels	221	205	292	0	0	0
Employés	106	136	94	0	4	0
Techniciens	743	895	1 149	39	39	19
Maîtrise	138	154	157	0	0	0
Ensemble E.T.A.M.	1 208	1 390	1 692	39	43	19
Ingénieurs & cadres	566	764	848	18	19	32
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>3 443</b>	<b>4 036</b>	<b>4 149</b>	<b>380</b>	<b>411</b>	<b>392</b>

FEMMES	TOTAL			DONT FIN DE CONTRAT C.D.D.		
	2007	2008	2009	2007	2008	2009
Apprentis	95	97	125	92	93	122
A.P.R.	175	162	136	51	32	18
Techniciens professionnels	0	0	1	0	0	0
Employés	39	53	44	2	1	2
Techniciens	154	239	258	17	23	31
Maîtrise	7	8	11	0	0	0
Ensemble E.T.A.M.	200	300	314	19	24	33
Ingénieurs & cadres	107	166	195	2	9	11
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>577</b>	<b>725</b>	<b>770</b>	<b>164</b>	<b>158</b>	<b>184</b>

ENSEMBLE	TOTAL			DONT FIN DE CONTRAT C.D.D.		
	2007	2008	2009	2007	2008	2009
Apprentis	335	381	449	328	366	444
A.P.R.	1 604	1 760	1 421	138	108	37
Techniciens professionnels	221	205	293	0	0	0
Employés	145	189	138	2	5	2
Techniciens	897	1 134	1 407	56	62	50
Maîtrise	145	162	168	0	0	0
Ensemble E.T.A.M.	1 408	1 690	2 006	58	67	52
Ingénieurs & cadres	673	930	1 043	20	28	43
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>4 020</b>	<b>4 761</b>	<b>4 919</b>	<b>544</b>	<b>569</b>	<b>576</b>

#### POUR EN SAVOIR PLUS

les personnes en C.A.S.A., dont le contrat de travail est seulement suspendu, font toujours partie des effectifs inscrits de l'entreprise. Ils ne sont donc pas comptabilisés dans les départs.

## 14. DÉPARTS

### 142. Nombre de démissions

	HOMMES			FEMMES			ENSEMBLE		
	2007	2008	2009	2007	2008	2009	2007	2008	2009
Apprentis	4	12	2	3	3	3	7	15	5
A.P.R.	57	54	21	4	2	3	61	56	24
Techniciens professionnels	2	1	0	0	0	0	2	1	0
Employés	0	2	1	0	1	0	0	3	1
Techniciens	55	43	15	22	29	4	77	72	19
Maîtrise	3	3	0	1	0	0	4	3	0
Ensemble E.T.A.M.	60	49	16	23	30	4	83	79	20
Ingénieurs & cadres	169	147	49	61	61	7	230	208	56
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>290</b>	<b>262</b>	<b>88</b>	<b>91</b>	<b>96</b>	<b>17</b>	<b>381</b>	<b>358</b>	<b>105</b>

### 142.bis Nombre de mutations vers filiales

	HOMMES			FEMMES			ENSEMBLE		
	2007	2008	2009	2007	2008	2009	2007	2008	2009
Apprentis	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A.P.R.	5	4	14	0	0	1	5	4	15
Techniciens professionnels	1	1	5	0	0	0	1	1	5
Employés	8	0	1	0	0	1	8	0	2
Techniciens	8	6	20	8	4	2	16	10	22
Maîtrise	1	3	5	0	0	1	1	3	6
Ensemble E.T.A.M.	18	10	31	8	4	4	26	14	35
Ingénieurs & cadres	76	48	34	12	9	7	88	57	41
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>99</b>	<b>62</b>	<b>79</b>	<b>20</b>	<b>13</b>	<b>12</b>	<b>119</b>	<b>75</b>	<b>91</b>

### 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.

# 01 EMPLOI

## 14. DÉPARTS

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

	HOMMES			FEMMES			ENSEMBLE		
	2007	2008	2009	2007	2008	2009	2007	2008	2009
A.P.R.	0,42%	0,42%	0,17%	0,29%	0,15%	0,23%	0,41%	0,40%	0,18%
E.T.A.M.	0,46%	0,37%	0,13%	0,92%	1,21%	0,17%	0,53%	0,50%	0,14%
Ingénieurs & cadres	2,00%	1,69%	0,60%	2,50%	2,41%	0,29%	2,11%	1,85%	0,53%
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>0,81%</b>	<b>0,72%</b>	<b>0,26%</b>	<b>1,39%</b>	<b>1,47%</b>	<b>0,23%</b>	<b>0,90%</b>	<b>0,84%</b>	<b>0,26%</b>

142 quater. Pourcentage de démissions par tranche d'âge

	HOMMES			FEMMES			ENSEMBLE		
	2007	2008	2009	2007	2008	2009	2007	2008	2009
- de 30 ans	1,79%	2,19%	0,75%	2,86%	2,29%	0,58%	1,98%	2,21%	0,72%
30-39 ans	1,85%	1,42%	0,50%	1,91%	2,21%	0,36%	1,86%	1,58%	0,47%
40-49 ans	0,32%	0,29%	0,14%	0,70%	1,07%	0,20%	0,37%	0,41%	0,15%
+ de 50 ans	0,04%	0,05%	0,05%	0,18%	0,26%	0,07%	0,05%	0,07%	0,06%

143. Nombre de licenciements et de ruptures de contrat

	HOMMES			FEMMES			ENSEMBLE		
	2007	2008	2009	2007	2008	2009	2007	2008	2009
Apprentis	0	0	0	0	1	0	0	1	0
A.P.R.	110	114	105	24	13	3	134	127	108
Techniciens professionnels	8	15	3	0	0	0	8	15	3
Employés	8	34	3	5	18	1	13	52	4
Techniciens	53	157	10	21	101	8	74	258	18
Maîtrise	7	12	0	0	3	0	7	15	0
Ensemble E.T.A.M.	76	218	16	26	122	9	102	340	25
Ingénieurs & cadres	164	355	51	24	61	6	188	416	57
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>350</b>	<b>687</b>	<b>172</b>	<b>74</b>	<b>197</b>	<b>18</b>	<b>424</b>	<b>884</b>	<b>190</b>

## 14. DÉPARTS

143 bis. Nombre de départs suite à l'adhésion à une mesure du "Projet Renault Volontariat", hors "départ volontaire à la retraite"

	2008			2009		
	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE
A.P.R.	21	3	24	450	66	516
E.T.A.M.	28	3	31	983	180	1 163
Ingénieurs & cadres	61	24	85	469	154	623
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>110</b>	<b>30</b>	<b>140</b>	<b>1 902</b>	<b>400</b>	<b>2 302</b>

Nombre de départs suite à l'adhésion à la mesure "Départ Volontaire à la Retraite"

	2008			2009		
	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE
A.P.R.	12	1	13	35	7	42
E.T.A.M.	21	1	22	324	40	364
Ingénieurs & cadres	6	0	6	180	6	186
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>39</b>	<b>2</b>	<b>41</b>	<b>539</b>	<b>53</b>	<b>592</b>

### POUR EN SAVOIR PLUS

Pour information, au 31.12.2008, 118 salariés avaient adhéré à la mesure "Congé de Reclassement".

# 01 EMPLOI

## 14. DÉPARTS C.A.S.A.

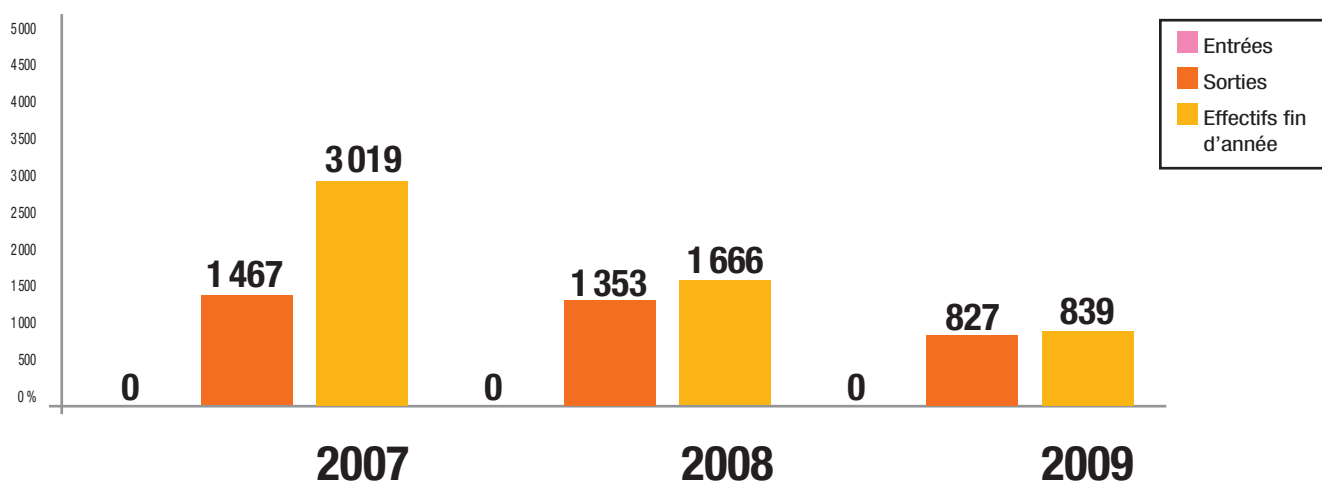
143 ter. Bilan des effectifs en départ C.A.S.A.

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

	2007			2008			2009		
	A.P.R.	E.T.A.M.	ENSEMBLE	A.P.R.	E.T.A.M.	ENSEMBLE	A.P.R.	E.T.A.M.	ENSEMBLE
Entrées effectives : à 55 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
à 56 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
à 57 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL ENTRÉES</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Départs (1) retraite	670	770	1 440	655	678	1 333	519	298	817
autres départs	21	6	27	14	6	20	9	1	10
<b>TOTAL DÉPARTS</b>	<b>691</b>	<b>776</b>	<b>1 467</b>	<b>669</b>	<b>684</b>	<b>1 353</b>	<b>528</b>	<b>299</b>	<b>827</b>
<b>EFFECTIF EN C.A.S.A. au 31.12</b>	<b>1 924</b>	<b>1 095</b>	<b>3 019</b>	<b>1 255</b>	<b>411</b>	<b>1 666</b>	<b>727</b>	<b>112</b>	<b>839</b>

(1) Les effectifs effectivement entrés dans le dispositif entre le 1/1 et le 31/12 de l'année considérée. Les adhérents d'un mois n'entrant qu'au 1er mois suivant, celles de décembre de l'année A sont comptabilisées dans l'année (A+1).

L'allocation moyenne est obtenu par : 
$$\frac{\text{somme des allocations versées}}{\text{somme des journées indemnisées}}$$



## Bilan des versements en milliers d'euros

	2007	2008	2009
Allocations versées	78 123	46 716	21 841
Cotisation retraite/prévoyance (2)	8 970	4 796	1 871
Frais de gestion	161	96	48
Allocation moyenne par jour indemnisé (en €)	59,4	60,0	58,3

(2) Les effectifs effectivement entrés dans le dispositif entre le 1/1 et le 31/12 de l'année considérée. Les adhérents d'un mois n'entrant qu'au 1er mois suivant, celles de décembre de l'année A sont comptabilisées dans l'année (A+1).

### POUR EN SAVOIR PLUS

(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.

# 01 EMPLOI

## 14. DÉPARTS

143 quater. Départs en retraite

	HOMMES			FEMMES			TOTAL		
	2007	2008	2009	2007	2008	2009	2007	2008	2009
A.P.R.	1 111	1 276	624	94	112	43	1 205	1 388	667
Techniciens professionnels	193	176	92	0	0	0	193	176	92
Employés	88	92	46	32	33	17	120	125	63
Techniciens	576	609	401	83	77	63	659	686	464
Maîtrise	127	132	51	6	5	1	133	137	52
Ensemble E.T.A.M.	984	1 009	590	121	115	81	1 105	1 124	671
Ingénieurs & cadres	132	101	184	8	0	8	140	101	192
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>2 227</b>	<b>2 386</b>	<b>1 398</b>	<b>223</b>	<b>227</b>	<b>132</b>	<b>2 450</b>	<b>2 613</b>	<b>1 530</b>
Dont départs en retraite dans le cadre du P.R.V.	0	39	539	0	2	53	0	41	592

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		
	2007	2008	2009	2007	2008	2009	2007	2008	2009	2007	2008	2009
A.P.R.	39	7	0	497	636	36	567	602	490	8	31	98
Techniciens professionnels	7	0	0	65	87	0	120	83	52	1	6	40
Employés	6	1	0	28	29	0	51	59	30	3	3	16
Techniciens	39	3	0	149	192	0	373	374	153	15	40	248
Maîtrise	6	0	0	49	60	0	72	70	24	0	2	27
Ensemble E.T.A.M.	58	4	0	291	368	0	616	586	259	19	51	331
Ingénieurs & cadres	0	0	0	25	14	0	0	0	0	107	87	184
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>97</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>813</b>	<b>1 018</b>	<b>36</b>	<b>1 183</b>	<b>1 188</b>	<b>749</b>	<b>134</b>	<b>169</b>	<b>613</b>

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		
	2007	2008	2009	2007	2008	2009	2007	2008	2009	2007	2008	2009
A.P.R.	2	1	0	29	61	4	62	46	29	1	4	10
Techniciens professionnels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Employés	2	0	0	2	7	0	27	23	11	1	3	6
Techniciens	4	0	0	19	17	0	57	60	28	3	0	35
Maîtrise	0	0	0	0	1	0	6	4	0	0	0	1
Ensemble E.T.A.M.	6	0	0	21	25	0	90	87	39	4	3	42
Ingénieurs & cadres	0	0	0	2	0	0	0	0	0	6	0	8
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>52</b>	<b>86</b>	<b>4</b>	<b>152</b>	<b>133</b>	<b>68</b>	<b>11</b>	<b>7</b>	<b>60</b>

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		
	2007	2008	2009	2007	2008	2009	2007	2008	2009	2007	2008	2009
A.P.R.	41	8	0	526	697	40	629	648	519	9	35	108
Techniciens professionnels	7	0	0	65	87	0	120	83	52	1	6	40
Employés	8	1	0	30	36	0	78	82	41	4	6	22
Techniciens	43	3	0	168	209	0	430	434	181	18	40	283
Maîtrise	6	0	0	49	61	0	78	74	24	0	2	28
Ensemble E.T.A.M.	64	4	0	312	393	0	706	673	298	23	54	373
Ingénieurs & cadres	0	0	0	27	14	0	0	0	0	113	87	192
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>105</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>865</b>	<b>1 104</b>	<b>40</b>	<b>1 335</b>	<b>1 321</b>	<b>817</b>	<b>145</b>	<b>176</b>	<b>673</b>

## 14. DÉPARTS

### Bilan des créations d'entreprise

Dès 1984, le Groupe RENAULT a mis en place un dispositif qui permet 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. Ce dispositif permet également de

conseiller les collaborateurs sur les aspects juridiques, fiscaux, sociaux, comptables,...etc.

Une formation de 6 jours à la création ou reprise d'entreprise leur est également proposée.

Cet accompagnement a été également proposé dans le cadre du Plan Renault Volontariat. Sur les 154 personnes ayant quitté l'entreprise et ayant obtenu une aide à la création/reprise d'entreprise dans le courant de l'année 2009, 147 l'ont été dans le cadre du Plan Renault Volontariat.

	HOMMES			FEMMES			ENSEMBLE		
	2007	2008	2009	2007	2008	2009	2007	2008	2009
<b>PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE</b>									
A.P.R.	10	8	42	0	0	5	10	8	47
E.T.A.M.	12	6	34	2	1	7	14	7	41
Ingénieur et Cadres	13	12	57	2	1	9	15	13	66
<b>TOTAL</b>	<b>35</b>	<b>26</b>	<b>133</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>21</b>	<b>39</b>	<b>28</b>	<b>154</b>
<b>PAR ACTIVITÉ</b>									
Création	28	19	103	4	1	17	32	20	120
Reprise	7	7	30	0	1	4	7	8	34
<i>Dont agent Renault</i>	6	1	6	0	0	0	6	1	6
<b>TOTAL</b>	<b>35</b>	<b>26</b>	<b>133</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>21</b>	<b>39</b>	<b>28</b>	<b>154</b>
<b>PAR ÂGE</b>									
25 à 35 ans	16	11	51	2	0	8	18	11	59
35 à 45 ans	14	9	40	2	1	8	16	10	48
45 et plus	5	6	42	0	1	5	5	7	47
<b>TOTAL</b>	<b>35</b>	<b>26</b>	<b>133</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>21</b>	<b>39</b>	<b>28</b>	<b>154</b>

### Montants des aides accordées pour la création d'entreprise

	2007	2008	2009
Sommes versées en KE	321	244	1 701

#### 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 86).

## 16. ABSENTEISME

(Voir chapitre 4 page 87).



# 01 BIS

## POLITIQUE JEUNES



# 01 BIS

## POLITIQUE JEUNES

### LES AXES DE LA POLITIQUE JEUNES DE RENAULT

La politique Jeunes doit permettre de contribuer à préparer les compétences dont Renault aura besoin et de développer l'employabilité des jeunes dans les bassins d'emploi où Renault est implanté, cependant elle n'échappe pas aux enjeux de 2009 pour sortir de la crise.

Cette année, Renault a accueilli près de 3 000 jeunes (29% de femmes) dont 830 en alternance et 2 000 stagiaires de tous niveaux et sur tous les métiers et confirme ainsi sa politique d'accompagnement vers la professionnalisation et d'intégration. De plus, plusieurs dizaines d'étudiants préparent un doctorat d'État au sein des Ingénieries.

Trois objectifs soutiennent la politique Jeunes de Renault définie par la DRH France :

- attirer, former, sensibiliser les élèves et étudiants à nos métiers,
- consolider les liens avec le système éducatif,
- renforcer les actions en faveur de l'égalité des chances.

Renault anime un réseau de correspondants sur l'ensemble des sites/filiales et s'appuie sur un réseau de parrains qui interviennent ponctuellement dans les écoles.

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 et notamment :

- **UN AVENIR ENSEMBLE** : en 2009, Renault a engagé un nouveau partenariat avec "Un Avenir Ensemble", projet de parrainage, lancé à l'initiative du Grand Chancelier de la Légion d'Honneur. Il vise à l'accompagnement de jeunes méritants issus de milieux défavorisés dans leur parcours d'études (de la classe de 1<sup>ère</sup> jusqu'à la fin de leurs études) par des collaborateurs de grandes entreprises. **13 managers de Renault parrainent ainsi 13 lycéens** (garçons et filles).
- **PLAN ESPOIR BANLIEUE** : Renault a signé le 15 février 2008 avec le ministère de l'Économie, des Finances et

de l'Emploi, un "Engagement national pour l'insertion professionnelle des jeunes des quartiers".

Par cet accord, Renault s'est engagé à accueillir 530 jeunes (stagiaires, apprentis, C.D.I., C.D.D.) par an de 2008 à 2010. **Cette année, 583 jeunes ont intégré Renault dans le cadre du Plan Espoir Banlieue.**

- **SCIENCES PO PARIS** : par la convention signée en mai 2008, Renault soutient la politique de Sciences Po en faveur de la promotion de la diversité et de l'égalité des chances à haut niveau parmi les populations dont les talents sont souvent mal valorisés.
- **LE LYCÉE HENRI IV** (Paris) a créé en 2007 une Classe Préparatoire aux Études Supérieures offrant à des élèves boursiers les meilleures chances de réussite aux concours des Grandes Écoles les plus sélectives. Renault a saisi l'opportunité de parrainer une partie de la promotion pendant trois ans.
- **COURSE EN COURS**, Grand Prix des Collèges & Lycées est désormais **agrée par le ministère de l'Éducation Nationale**. Renault, signataire de la Charte pour l'égalité des chances dans l'éducation en est le partenaire majeur depuis 2006. Tout au long de l'année scolaire, des collaborateurs Renault sont présents pour soutenir les équipes (de collégiens et lycéens) engagées à concourir. En 2009, Course en Cours est plébiscité ; il a reçu le **prix des Étoiles de la Créativité et l'Innovation et le premier prix des Trophées Sporsora**.

**Renault poursuit également son engagement pour l'insertion et la formation des jeunes faiblement qualifiés** : depuis 1992, Renault forme des jeunes sans qualification, grâce à la signature d'un accord avec le ministère de l'Emploi. En France, plus de 3 300 jeunes ont ainsi bénéficié de cette formation diplômante (CAP ou Bac). En 2009, Renault a reçu le **trophée de la Diversité en Entreprise**, décerné par l'Agence Nationale pour la Cohésion Sociale et l'Égalité des Chances, qui récompense ce dispositif.

**Didier Réthoré,**

Chef du Service Gestion de la Ressource & Politique Jeunes

#### EN PÉRIODE DE CRISE, RENAULT A-T-IL DÙ ADAPTER SA POLITIQUE JEUNES ?

La politique jeunes reste un axe stratégique et prioritaire pour Renault malgré la crise.

Ainsi, en 2009, Renault a poursuivi sa politique active vis-à-vis des jeunes en vue de faciliter leur professionnalisation.

Pour cela, nous développons notamment des partenariats avec les écoles et les universités préparant à nos métiers, ce qui peut donner lieu à la création de formations spécifiques.

Par ailleurs, nous agissons sur deux autres leviers d'action importants : la sensibilisation des jeunes aux métiers de l'automobile et notre engagement en faveur de l'égalité des chances.

#### QUELLES SONT LES RÉALISATIONS CONCRÈTES DE RENAULT EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES ?

C'est un engagement de Renault de longue date, qui fait partie des axes stratégiques de la politique jeunes.

Depuis la signature en 2006 de la Charte d'engagement des entreprises au service de l'égalité des chances dans l'éducation, Renault a mis en œuvre de nombreuses actions : partenariat avec le lycée Henri IV depuis 2007, Plan espoir banlieue et partenariat avec Sciences Po Paris depuis 2008, Course en Cours depuis 2007...

En 2009, Renault a engagé un nouveau partenariat avec "Un avenir Ensemble". Cette association accompagne les jeunes issus de milieux défavorisés dans leur parcours d'études grâce au parrainage de collaborateurs de grandes entreprises.

# 01 BIS

## POLITIQUE JEUNES

### RELATIONS AVEC LE SYSTÈME ÉDUCATIF ET POLITIQUE JEUNES

Accompagner les jeunes dans l'acquisition de leurs diplômes, leur offrir une première expérience professionnelle et ainsi leur assurer une meilleure employabilité, tel est l'enjeu de notre politique d'alternance. Le nombre d'apprentis, ajusté à la réduction d'activité de l'entreprise, confirme néanmoins l'engagement de Renault pour la professionnalisation des

jeunes par la voie de l'alternance. Concernant les diplômes préparés, le niveau bac+5 est en nette progression, de plus en plus d'écoles proposant des formations alternées. A noter que l'ensemble des bac+2/3 représentent la moitié des diplômes préparés et que 32 % des apprentis sont des femmes.

#### Apprentissage en fonction du diplôme préparé

	HOMMES			FEMMES			ENSEMBLE		
	2007	2008	2009	2007	2008	2009	2007	2008	2009
Infra bac et Bac+4	427	437	281	139	174	136	566	611	417
BAC+5	70	115	130	15	32	55	85	147	185
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>497</b>	<b>552</b>	<b>411</b>	<b>154</b>	<b>206</b>	<b>191</b>	<b>651</b>	<b>758</b>	<b>602</b>

Domaine	Niveau	Diplôme	HOMMES			FEMMES			ENSEMBLE		
			2007	2008	2009	2007	2008	2009	2007	2008	2009
<b>TERTIAIRE</b>	Niveau V	CAP/BEP	0	0	0	0	0	1	0	0	1
	Niveau IV	BAC/BAC PRO	0	0	1	0	3	3	0	3	4
	Niveau III	BTS/DUT	39	32	28	53	80	70	92	112	98
	Sous-total		39	32	29	53	83	74	92	115	103
<b>INDUSTRIEL &amp; TECHNIQUE</b>	Niveau V	CAP/BEP	3	3	3	0	0	0	3	3	3
	Niveau IV	BAC/BAC PRO	43	47	28	3	2	0	46	49	28
	Niveau III	BTS/DUT	137	164	101	30	14	12	167	178	113
	Sous-total		183	214	132	33	16	12	216	230	144
<b>TOUT DOMAINE</b>	Niveau II	Licence	179	153	66	48	62	39	227	215	105
	Niveau II	Maîtrise	20	21	18	5	13	14	25	34	32
	Niveau I	≤ Bac+5	76	132	166	15	32	52	91	164	218
	Sous-total		275	306	250	68	107	105	343	413	355
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>			<b>497</b>	<b>552</b>	<b>411</b>	<b>154</b>	<b>206</b>	<b>191</b>	<b>651</b>	<b>758</b>	<b>602</b>

# 01 BIS

## POLITIQUE JEUNES

### Répartition des apprentis par groupe

	HOMMES			FEMMES			ENSEMBLE		
	2007	2008	2009	2007	2008	2009	2007	2008	2009
Groupe 1	17	30	28	3	9	9	20	39	37
Groupe 2	400	396	235	129	164	119	458	560	354
Groupe 3	80	126	148	22	33	63	102	159	211
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>497</b>	<b>552</b>	<b>411</b>	<b>154</b>	<b>206</b>	<b>191</b>	<b>651</b>	<b>758</b>	<b>602</b>

#### 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 du coefficient 215 de la grille de classification de la métallurgie.

### Contrats de professionnalisation\*

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

		HOMMES			FEMMES			ENSEMBLE		
		2007	2008	2009	2007	2008	2009	2007	2008	2009
<b>CDD</b>	A.P.R.	13	8	1	7	3	0	20	11	1
	E.T.A.M.	51	21	7	42	46	24	93	67	31
	Ingénieurs et cadre	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Sous-total	64	29	8	49	49	24	113	78	32
<b>CDI</b>	A.P.R.	31	4	4	12	1	1	43	5	5
	E.T.A.M.	42	24	4	7	3	0	49	27	4
	Ingénieurs et cadre	74	75	11	28	25	6	102	100	17
	Sous-total	147	103	19	47	29	7	194	132	26
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>		<b>211</b>	<b>132</b>	<b>27</b>	<b>96</b>	<b>78</b>	<b>31</b>	<b>307</b>	<b>210</b>	<b>58</b>

\* Voir définition chapitre 5

# 01 BIS

## POLITIQUE JEUNES

### RELATIONS AVEC LE SYSTÈME ÉDUCATIF ET POLITIQUE JEUNES

#### Dispositif d'insertion de jeunes sans qualification

A noter le maintien des effectifs en 2009 (167 personnes), malgré le contexte délicat des sites de fabrication, avec un effectif féminin à 29%.

	HOMMES			FEMMES			ENSEMBLE		
	2007	2008	2009	2007	2008	2009	2007	2008	2009
Nombre de jeunes Renault	118	112	85	52	46	30	170	158	115
<b>NOMBRE DE JEUNES TOTAL CONCERNÉ PAR L'ACCORD</b>	<b>118</b>	<b>112</b>	<b>119</b>	<b>52</b>	<b>46</b>	<b>48</b>	<b>170</b>	<b>158</b>	<b>167</b>

### RELATIONS AVEC LE SYSTÈME ÉDUCATIF ET POLITIQUE JEUNES

#### Thésards et stagiaires

Le nombre de thésards (dont 21 % de femmes) est maintenu en 2009, et confirme la volonté de Renault de conserver ses liens étroits avec le monde de la Recherche.

La diminution du nombre de stagiaires s'explique par le contexte particulièrement difficile auquel l'entreprise a été confrontée en 2009. 27 % des stagiaires sont des femmes.

	HOMMES			FEMMES			ENSEMBLE		
	2007	2008	2009	2007	2008	2009	2007	2008	2009
Nombre de Thésards	61	67	66	24	23	17	85	90	79
Nombre de Stagiaires	1 944	1 890	1 454	844	732	547	2 788	2 622	2 001

#### Relations avec les écoles

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 chefs d'établissements d'enseignement, des C.O.P. (Conseillers

d'Orientation / Psychologues) et des professeurs. Par la taxe d'apprentissage, Renault poursuit son soutien à près de 500 établissements scolaires/universitaires et Grandes Écoles par l'attribution de dons en numéraires et de matériels pédagogiques (véhicules, organes mécaniques, moyens d'essais).

	2007	2008	2009
Partenariats avec les Écoles	82	89	90
Participation aux forums des Écoles	87	67	48

#### POUR EN SAVOIR PLUS

##### **PARTENARIAT AVEC LES ÉCOLES :**

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

##### **PARTICIPATION FORUM ÉCOLES :**

Présentation du Groupe Renault et de ses métiers (stands, tables rondes, portes ouvertes) à des élèves et 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

- Communiquer encore davantage sur les postes à pourvoir.
  - Un réseau de recrutement international est en place.
  - Renault a maintenu sa participation à des forums d'écoles dans les pays étrangers ou en France à destination des étudiants non français (exemple : Carrefour Maghrébin à Lyon).
- Développer les relations avec les filiales étrangères :
  - Une définition de la politique de recrutement Monde a été élaborée et déployée depuis 2007.
  - Des stagiaires étrangers sont accueillis en France dans le cadre d'un process de recrutement en filiale (Roumanie, Portugal, Russie...).
  - Le Service Politique de Recrutement Corporate a été créé pour animer la fonction recrutement dans le monde, standardiser les méthodes et process de recrutement, proposer des outils communs.

## 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 les listes 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.
- Des programmes de formation ont été mis en place pour un grand nombre de salariés.

## 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. 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.

Depuis 2009, le programme d'intégration des nouveaux embauchés est déployé dans certains pays du groupe : 1stSteps@RenaultGroup comprend un volet formation, la Discovery Cup, et un volet relatif à l'accompagnement des nouveaux entrants par le management et la fonction R.H.

## 5. FONDATION RENAULT

Enfin, le mécénat de Renault dans le domaine de l'Éducation, au travers de sa Fondation, permet de promouvoir l'image de l'entreprise à l'étranger.

Ainsi, depuis juillet 2002, le "MBA Dauphine Sorbonne Renault" créé avec l'Université de Paris Dauphine et l'I.A.E. de l'Université Panthéon Sorbonne accueille chaque année une vingtaine d'étudiants issus des meilleures universités partenaires de la Fondation Renault au Japon, Brésil, Corée, Russie, Iran, Inde et Maroc qui suivent un cursus de 12 mois (un mois de cours de français intensif, un mois de voyage découverte de l'Europe, 6,5 mois de cours entièrement en français, un stage en entreprise de 3,5 mois).

En 2004, un nouveau programme de formation à destination de jeunes ingénieurs a été mis en place avec plusieurs écoles de Paris Tech (École des Mines de Paris, École des Ponts et Chaussées, École Polytechnique). Ce Diplôme National de Master ParisTech Fondation Renault "Transport et Développement Durable" accueille chaque année une vingtaine d'étu-

dants (Japon, Corée, Brésil, Russie, Iran, Inde, Maroc, Roumanie, Liban) qui suivent, dans ces écoles, un cursus de 16 mois (un mois de cours de français intensif, un mois de voyage découverte de l'Europe, 8 mois de cours entièrement en français, un stage en entreprise de 6 mois).

En 2007, la Fondation Renault a mis en place la Chaire Renault Polytechnique H.E.C. "Management multiculturel et Performances de l'entreprise" en partenariat avec l'École Polytechnique, H.E.C., l'Indian Institute of Management d'Ahmedabad en Inde et l'Université de Keio au Japon. Grâce à ce programme, une quinzaine d'étudiants issus de ces prestigieux établissements suivent un enseignement théorique puis réalisent des enquêtes-terrain sur des problématiques de management multiculturel dans l'entreprise.

Le 31 juillet 2009, la Fondation Renault, Renault et ParisTech ont créé l'Institut de la Mobilité durable. Cet Institut a pour objet :

1°) la promotion des recherches relatives à la conception de systèmes de mobilité, notamment basés sur les véhicules électriques et,

2°) la formation de cadres et scientifiques de haut niveau, dont les compétences et le nombre permettront de répondre à la fois aux besoins des industriels du secteur du transport et aux défis scientifiques et technologiques que soulèvent le développement à long terme de systèmes de transport durables.

Les principales missions de l'Institut sont la construction d'une offre de formation globale (initiale, continue, par la recherche), attractive et compétitive, ainsi que la mise en place des outils correspondants, une politique de partenariat et de coopération tant sur le plan européen qu'au niveau international, la valorisation des actions de recherche dans le domaine de la mobilité durable.

Les projets de l'Institut sont constitués de projets de formation initiale et continue répondant aux besoins des entreprises mais aussi de projets de recherche sélectionnés à partir des "thèmes de recherche" proposés par les Partenaires d'enseignement supérieur et de recherche et/ou les Partenaires industriels concernés.

### Jean-Nicolas Beauvais,

Responsable du Service Corporate Recrutement & Relations Écoles

#### COMMENT LES RESSOURCES HUMAINES HARMONISENT-ELLES LEUR POLITIQUE GROUPE À L'INTERNATIONAL ?

Avoir une politique RH mondiale, cohérente et partagée est l'une de nos priorités.

D'une part, nous avons mis en place il y a deux ans une nouvelle organisation R.H. monde visant à harmoniser les politiques, les pratiques et les outils partout dans le monde. Elle s'appuie notamment sur une organisation par régions avec un pilotage par une équipe ressources humaines pour chaque région, la D.R.H. Région. Interlocuteur privilégié des pays de sa région, son rôle est d'accompagner les équipes locales, via des rendez-vous périodiques comme les

carrefours Région (qui réunissent périodiquement tous les pays d'une même région) et de déployer les politiques, outils et standards R.H. Groupe. Ainsi, l'entretien annuel, l'organisation régulière des comités de carrière ou encore le programme d'intégration des nouveaux embauchés, 1stSteps@RenaultGroup, sont des politiques R.H. Groupe appliquées progressivement dans tous les sites Renault dans le monde. En 2009, la politique mobilité Groupe a été déployée dans l'ensemble des pays via les D.R.H. Régions. Cette politique de mobilité vise à équilibrer les besoins de l'entreprise tout en prenant en compte les aspirations des collaborateurs, en rendant plus fluides les mouvements et en raccourcissant les délais de pourvois de postes. Le support de ressources humaines réactives et garantes de l'équité est également un élément-clé de la mise en œuvre de cette politique.



## INTERNATIONALISATION

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.

	2007	2008	2009
<b>% DE RECRUTEMENTS CADRES DE PROFILS INTERNATIONAUX :</b>			
– Ciblé	20 %	20 %	20 %
– Réalisé	30 %	21 %	24 %
Nombre de Mobilités Internationales (Renault sas vers filiales et vice versa)	567	601	499
Dont nombre d'expatriés de Renault s.a.s. (à partir de la France)	493	531	384
Dont nombre d'impatriés de Renault s.a.s. (vers la France)	74	70	115

### 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 0,8 % (1) sur 2009, l'augmentation des rémunérations a été de 0,5 % essentiellement liée aux promotions et à l'ancienneté.

(1) Indice INSEE pour l'année 2009, ensemble des ménages, hors tabac.

## 2. INTÉRESSEMENT

En 2009, les salariés ont bénéficié d'un intéressement assis sur l'accord triennal du 18 décembre 2007, pour la période triennale 2008, 2009, 2010...

Cet accord prévoit :

- un intéressement aux performances des établissements dont les critères et les modes de calcul sont définis par un accord à chaque établissement.
- un intéressement aux résultats financiers de l'entreprise.

Au global, sur l'année 2009, le montant moyen versé au titre de l'intéressement aux performances des établissements est de 927 euros et le montant moyen versé au titre de l'intéressement aux résultats financiers est de 191 euros (solde de l'exercice 2008).

**Tristan Lormeau,**  
Directeur Politique et Systèmes de Rémunération

### QUELS ONT ÉTÉ LES FAITS MARQUANTS EN 2009 ?

En 2009, dans un contexte de sous-activité (faiblesse de la demande et gel de certains projets), la priorité de Renault a été de tout mettre en œuvre pour préserver l'emploi et limiter les pertes de revenus liées au chômage partiel. Ainsi, un système inédit a été mis en place en concertation avec les organisations syndicales : le Contrat Social de Crise. Basé sur des principes de solidarité et d'équité, celui-ci a permis de préserver plus de 5 000 emplois et de maintenir la rémunération nette de toutes les catégories de personnel pendant les jours de chômage partiel.

En termes de politique salariale, Renault n'a pas pu procéder à une

augmentation générale des salaires. En revanche, l'entreprise a distribué, pour un montant global équivalent à 0,5 % de la masse salariale, des augmentations liées à l'évolution de carrière ainsi que des augmentations liées à l'ancienneté. Au total plus de 97 % des APR et 49 % des E.T.A.M. ont bénéficié d'une de ces mesures.

En raison des résultats en baisse de l'entreprise, l'intéressement aux résultats financiers 2008 a été en retrait par rapport à l'année précédente. Ainsi le montant moyen par salarié, versé au titre de 2008, a représenté 522 €.

Par ailleurs, afin de tenir compte de l'atteinte de l'objectif de free-cash-flow positif, un supplément aux intéressements locaux 2009 d'un montant uniforme de 500 euros sera versé à l'ensemble des salariés d'ici fin mars 2010.



# RÉMUNÉRATIONS ET CHARGES ACCESSOIRES

## 21. MONTANT DES RÉMUNÉRATIONS

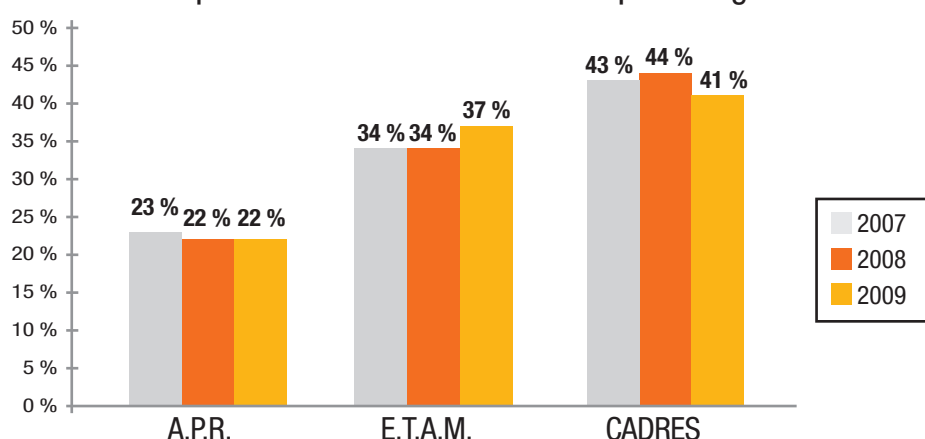
211. Masse salariale (en milliers d'euros) : salaires bruts imposables (hors intéressement, hors apprentis et hors C.A.S.A.)

La masse salariale totale diminue entre 2009 et 2008 de 14,8 % (-15,0 % chez les hommes et -13,6 % 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, le chômage partiel

avec la mise en place du Contrat Social de Crise (C.S.C.), le Plan Renault Volontariat (P.R.V.), le gel des rémunérations variables des cadres et la non-reconduction du paiement des journées de R.T.T.

	HOMMES			FEMMES			ENSEMBLE		
	2007	2008	2009	2007	2008	2009	2007	2008	2009
A.P.R.	369 432	369 837	312 404	29 775	30 709	27 115	399 207	400 546	339 519
Techniciens professionnels	73 721	74 067	68 173	0	0	0	73 721	74 067	68 173
Employés	21 013	20 447	16 813	6 636	6 398	5 173	27 649	26 845	21 986
Techniciens	360 275	382 344	352 132	75 070	77 199	70 889	435 345	459 543	423 021
Maîtrise	56 391	58 497	49 124	2 506	2 690	2 537	58 897	61 187	51 661
Ensemble E.T.A.M.	511 400	535 355	486 242	84 212	86 287	78 599	595 612	621 642	564 841
Ingénieurs & cadres	597 595	634 360	509 626	140 965	153 270	127 747	738 560	787 630	637 373
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>1 478 427</b>	<b>1 539 552</b>	<b>1 308 272</b>	<b>254 952</b>	<b>270 266</b>	<b>233 461</b>	<b>1 733 379</b>	<b>1 809 818</b>	<b>1 541 733</b>

Répartition de la masse salariale par catégorie



### POUR EN SAVOIR PLUS

La population comprend l'ensemble des contrats (C.D.I. et C.D.D.) 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 C.A.S.A. 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 variation moyenne constatée entre 2009 et 2008 est la conjugaison de 4 facteurs principaux :

- ▶ Le chômage partiel pour l'ensemble des catégories qui a diminué la rémunération moyenne brute imposable de 6,1%. A noter qu'à partir de la mise en place du C.S.C. au mois d'avril, cette réduction de la rémunération brute ne se traduit pas par une perte de ressources nettes. Elle provient de la diminution des charges supportées par les salariés.
- ▶ Les variations d'effectifs essentiellement liées au Plan Renault Volontariat (-5,3% des effectifs moyens en équivalent temps plein entre 2009 et 2008).

- ▶ Le gel des rémunérations variables pour environ -3,3%.
- ▶ La non-reconduction du paiement des journées de R.T.T. pour -3%.

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 20 530 euros soit une augmentation de 0,5% et représente 1,28 fois la valeur du S.M.I.C. (S.M.I.C. à 151,67 h : 16 052,40 euros) au 1<sup>er</sup> juillet 2009.

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

	HOMMES			FEMMES			ENSEMBLE		
	2007	2008	2009	2007	2008	2009	2007	2008	2009
A.P.R.	2 292	2 441	2 213	1 946	2 074	1 924	2 262	2 409	2 187
Techniciens professionnels	3 069	3 236	3 076	0(*)	0(*)	0	3 067	3 234	3 074
Employés	3 020	3 211	2 968	2 735	2 934	2 777	2 946	3 141	2 920
Techniciens	3 231	3 457	3 236	3 006	3 194	3 012	3 084	3 410	3 196
Maîtrise	3 577	3 913	3 598	3 379	3 624	3 482	3 568	3 898	3 593
Ensemble E.T.A.M.	3 231	3 458	3 236	2 911	3 184	3 007	3 195	3 417	3 202
Ingénieurs & cadres	6 109	6 561	5 433	5 127	5 507	4 673	5 893	6 326	5 262
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>3 543</b>	<b>3 820</b>	<b>3 396</b>	<b>3 592</b>	<b>3 874</b>	<b>3 454</b>	<b>3 550</b>	<b>3 828</b>	<b>3 405</b>

(\*) N.S.

#### 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)

	2007	2008	2009
221. Montant global des 10 rémunérations annuelles brutes les plus élevées (en milliers d'euros)	8 018	7 991	3 938

	HOMMES			FEMMES			ENSEMBLE		
	2007	2008	2009	2007	2008	2009	2007	2008	2009
222. Rapport entre la moyenne des rémunérations brutes des Ingénieurs et Cadres et la moyenne des rémunérations brutes des ouvriers (A.P.R. + Techniciens Professionnelles)	2,55	2,58	2,33	2,63	2,65	2,42	2,50	2,52	2,29

	2007	2008	2009
223. Nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations	0	0	1

	HOMMES			FEMMES			ENSEMBLE		
	2007	2008	2009	2007	2008	2009	2007	2008	2009
224. Éventail des rémunérations par catégorie professionnelle :									
– A.P.R.	1,58	1,59	1,68	1,45	1,45	1,59	1,58	1,59	1,70
– Techniciens professionnelles	1,43	1,45	1,56	ns	ns	ns	1,43	1,45	1,56
– Employés	1,89	1,93	1,80	1,66	1,73	1,83	1,80	1,89	1,79
– Techniciens	1,59	1,60	1,58	1,53	1,54	1,51	1,58	1,60	1,57
– Maîtrise	1,57	1,62	1,57	1,49	1,59	1,50	1,57	1,61	1,56
– Ensemble E.T.A.M.	1,59	1,59	1,59	1,55	1,61	1,53	1,59	1,61	1,59
– Ingénieurs et Cadres	2,38	2,43	2,18	2,28	2,34	2,12	2,39	2,43	2,18

### 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 des versements effectués à des entreprises extérieures et aux entreprises de travail temporaire ne fait pas l'objet de remarque particulière.

	2007	2008	2009
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	137	111	59
– autres entreprises	496	469	494

#### 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)

Les frais de personnel font apparaître sur 2009 une baisse sensible (7,3 %), qui s'explique principalement par les départs liés au Plan Renault Volontariat et à la mise en place

du Contrat Social de Crise. La diminution du chiffre d'affaires entraîne une baisse de la valeur ajoutée.

	2007	2008	2009
Frais de personnel	2 945	2 658	2 465
Valeur ajoutée	2 591	1 469	1 258
Chiffre d'affaires	32 921	30 221	27 073
241. Ratio (frais de personnel) / (valeur ajoutée)	1,1366	1,8094	1,9595
(frais de personnel) / (chiffre d'affaires)	0,0895	0,0880	0,0911

#### POUR EN SAVOIR PLUS

##### FRAIS DE PERSONNEL :

Montant des frais de personnel y compris la dotation des 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 2007, 2008, 2009.

#### 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)

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

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)

	2007	2008	2009
FRANCE	2,55 %	2,79 %	2,79 %
ÉTRANGER	0,56 %	0,55 %	0,55 %
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>3,11 %</b>	<b>3,34 %</b>	<b>3,34 %</b>

#### POUR EN SAVOIR PLUS

##### 253. ÉVOLUTION DE LA PART DU CAPITAL DÉTENU PAR LES SALARIÉS

Les cessions de titres ont été compensées par les achats alors même que le réinvestissement habituel du dividende n'a pas eu lieu, l'entreprise n'ayant pas versé de dividende en 2009.

# 02

## RÉMUNÉRATIONS ET CHARGES ACCESSOIRES

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

	MONTANTS MOYENS EN EUROS		
	2007	2008	2009
Intéressement aux résultats financiers de l'entreprise	3 931	3 341	191
Intéressement aux performances d'établissement	929	918	927
<b>TOTAL VERSÉ</b>	<b>4 860</b>	<b>4 259</b>	<b>1 118</b>

### POUR EN SAVOIR PLUS

Renault applique une politique d'intéressement qui comprend une contribution aux résultats financiers et peut aussi prendre la forme de versements au titre de la performance locale.

Conformément à l'accord cadre du 18 décembre 2007, pour les exercices 2008, 2009 et 2010, les modalités de répartition restent les mêmes :

#### INTÉRESSEMENT FINANCIER

1. Pour tous les bénéficiaires, le montant individuel est calculé à partir du salaire annuel brut sécurité sociale (1)
2. Les droits sont exprimés comme suit : 200 € sont versés en part uniforme et le reste au prorata de la rémunération par tranche de 100 € de salaire mensuel brut sécurité sociale.

#### INTÉRESSEMENT AUX PERFORMANCES

1. Montant uniforme versé
2. L'intéressement est réparti entre les bénéficiaires au prorata du temps de présence.

#### AU TITRE DE L'INTÉRESSEMENT AUX RÉSULTATS FINANCIERS :

Les résultats financiers de 2008 ont entraîné une baisse significative de l'intéressement aux résultats financiers, versé en 2009 ; Le Conseil d'Administration a décidé le versement d'un supplément d'intéressement en mars 2009.

- Période d'application du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2008 : le montant de référence acquis au titre de l'exercice 2008, a été de 9,75 € pour 100 € de salaire mensuel brut Sécurité Sociale avec 200 € de part uniforme ; une avance de 10 € par tranche de 100 € a été effectuée en novembre 2008 et le solde a été versé en mars 2009.
- Période d'application du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2009 : compte- tenu des résultats financiers 2009, aucune avance n'a été distribuée.

**INTÉRESSEMENT AUX PERFORMANCES** : Il a été distribué en moyenne 927 € en 2009.

(1) le salaire retenu est égal au 1/12<sup>e</sup> du salaire annuel brut sécurité sociale de l'exercice considéré.

## RÉMUNÉRATIONS ET CHARGES ACCESSOIRES

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

Depuis le 26 juin 2006, l'intégralité des F.C.P.E. du P.E.G. (hors le F.C.P.E. Actions Renault) est gérée suivant les normes I.S.R. et labellisée par le C.I.E.S. (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.

	COMPOSITION DU F.C.P.E.	NOMBRE D'ADHÉRENTS AU 31.12.2009	ACTIF EN MILLIONS D'EUROS	PERFORMANCE 2009 EN POURCENTAGE
Fonds Actions Renault*	près de 100 % actions Renault	44 551	239,60	95,4
ISR Fructi-Performance	100 % actions diversifiées Européennes	5 796	27,20	27,77
ISR Fructi-Equilibre	50 % actions Françaises ou étrangères	12 553	126,70	18,98
ISR Rendement Solidaire	30 % actions, 30 % obligations, 30 % monétaires, 10 % solidaires	1	0,00	10,1
Expansor III	95 % obligations diversifiées	10 435	83,10	6,9
ISR Fructi-Sécurité	100 % monétaires	4 276	19,60	0,78

\* Données Groupe

#### POUR EN SAVOIR PLUS

La loi de Modernisation de l'Économie promulguée le 4 août 2008 a invité les employeurs offrant un Plan d'Épargne à leurs salariés à rajouter un fonds solidaire dans la gamme de fonds proposés avec une échéance au 31 décembre 2009. Le fonds " Impact I.S.R. Rendement Solidaire " de Natixis-Interepargne a donc été retenu en accord avec les partenaires sociaux et introduit au Plan d'Épargne par avenant en date du 14 octobre 2009.



03

**CONDITIONS D'HYGIÈNE  
ET DE SÉCURITÉ**



## CONDITIONS D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ

La santé, la sécurité, l'ergonomie 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 participe à l'internationalisation de Renault et à 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, dans tous les pays et dans tous les projets de l'entreprise. Il s'inscrit dans une démarche de progrès permanent. Tous les établissements sont labellisés à fin 2009.

Chaque nouveau projet industriel est accompagné 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 2009.

Les mesures relatives à la prévention des risques lors de déplacements renforcent l'engagement de l'entreprise dans la prévention du risque routier.

### Philippe Vogin,

Chef du Département Conditions de Travail

#### QU'EST CE QUI CARACTÉRISE LA POLITIQUE CONDITIONS DE TRAVAIL DU GROUPE ?

La politique Conditions de Travail du Groupe vise à préserver la santé et la sécurité de chaque collaborateur. Elle est déployée de façon homogène par l'ensemble des Métiers et des Établissements partout dans le monde.

Elle s'appuie sur un système de management qui a permis, à fin 2009, de labelliser l'ensemble des établissements du Groupe sur la base d'audits mesurant son appropriation et les résultats obtenus.

L'animation régulière et structurée d'un réseau mondial d'experts, au service des managers et des grandes directions techniques (Ingénierie, D.P.S.I...), permet sa prise en compte tant dans la "Vie Série" que dans les "Projets".

Basée sur la prévention des risques, la politique Conditions de Travail s'appuie sur l'application des "9 principes généraux de prévention". Le strict respect par tous des règles et consignes de sécurité est et restera toujours une condition indispensable pour travailler en toute sécurité.

#### POUVEZ-VOUS NOUS PRÉCISER CE QUE SONT LES "9 PRINCIPES GÉNÉRAUX DE PRÉVENTION" ?

La prise en compte d'un risque passe par son identification, son évaluation (impact et intensité), la recherche de solutions pour s'en

protéger et la formation et l'information des personnes concernées. Avec les "9 principes généraux de prévention" nous disposons d'une véritable méthode de travail permettant d'appréhender tout type de risque et de définir les moyens de protection correspondant. Ces 9 principes sont inscrits dans les normes européennes et les conventions de l'Organisation Internationale du Travail (O.I.T.) ratifiées par la Corée et le Japon. Ils sont une opportunité et un élément majeur pour échanger avec Nissan en matière de conditions de travail.

#### QUELS ONT ÉTÉ LES FAITS MARQUANTS 2009 ?

Le maintien de l'employabilité du personnel et la prévention du handicap ont conduit l'Entreprise à engager de nouvelles démarches visant à prévenir l'apparition des troubles musculo-squelettiques (T.M.S.) qui constituent la première cause de pathologie professionnelles en France.

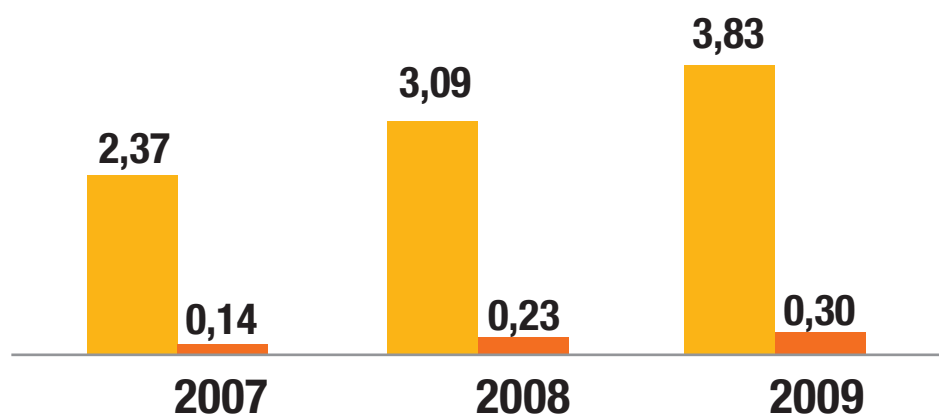
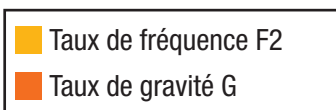
L'année 2009 a également donné lieu à un renforcement des actions de prévention du stress professionnel la réalisation d'enquêtes sur plusieurs établissements représentatifs du Groupe et par l'élaboration d'un support d'évaluation homogène pour l'ensemble des établissements.

Enfin, les projets véhicules électriques font l'objet d'un accompagnement qui se concrétise par l'application de standards sécurité (formations, métarègles d'assemblage et d'intervention en sécurité...) applicables dans tous les métiers concernés de l'entreprise.

# 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	2007	2008	2009
A.P.R.	124	144	181
E.T.A.M.	48	55	53
Ingénieurs & cadres	8	22	16
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>180</b>	<b>221</b>	<b>250</b>
Taux de fréquence F2 :	2,37	3,09	3,83

Répartition des accidents de travail avec arrêt par siège de lésion en 2008 (en %)

Tête	3,6 %
Yeux	0,8 %
Tronc	23,6 %
Membres supérieurs	17,2 %
Mains	15,6 %
Membres inférieurs	16,8 %
Pieds	9,2 %
Autres	13,2 %



312. Nombre de journées perdues pour accidents du travail

	2007	2008	2009
A.P.R.	8 449	12 643	15 082
E.T.A.M.	1 874	3 115	3 421
Ingénieurs & cadres	140	517	781
<b>TOTAL</b>	<b>10 463</b>	<b>16 275</b>	<b>19 284</b>
Taux de gravité G :	0,14	0,23	0,30

## 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

La fréquence et la gravité des accidents de trajet restent majoritairement liées à l'usage du deux roues (48% des accidents et 55% du nombre de jours d'arrêt de travail).

	2007	2008	2009
A.P.R.	54	39	33
E.T.A.M.	54	29	43
Ingénieurs & cadres	12	8	11
<b>TOTAL</b>	<b>120</b>	<b>76</b>	<b>87</b>

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

	2007	2008	2009
A.P.R.	4 130	2 941	2 694
E.T.A.M.	2 220	1 147	1 923
Ingénieurs & cadres	389	99	602
<b>TOTAL</b>	<b>6 739</b>	<b>4 187</b>	<b>5 219</b>

### 314. Nombre d'accidents mortels reconnu

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

	2007	2008	2009
De travail (et mission)	1	0	1
De trajet	0	0	2

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

	2007	2008	2009
De travail (et mission)	1	0	0
De trajet	0	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.
- 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 dus aux accidents de travail et maladies professionnelles.

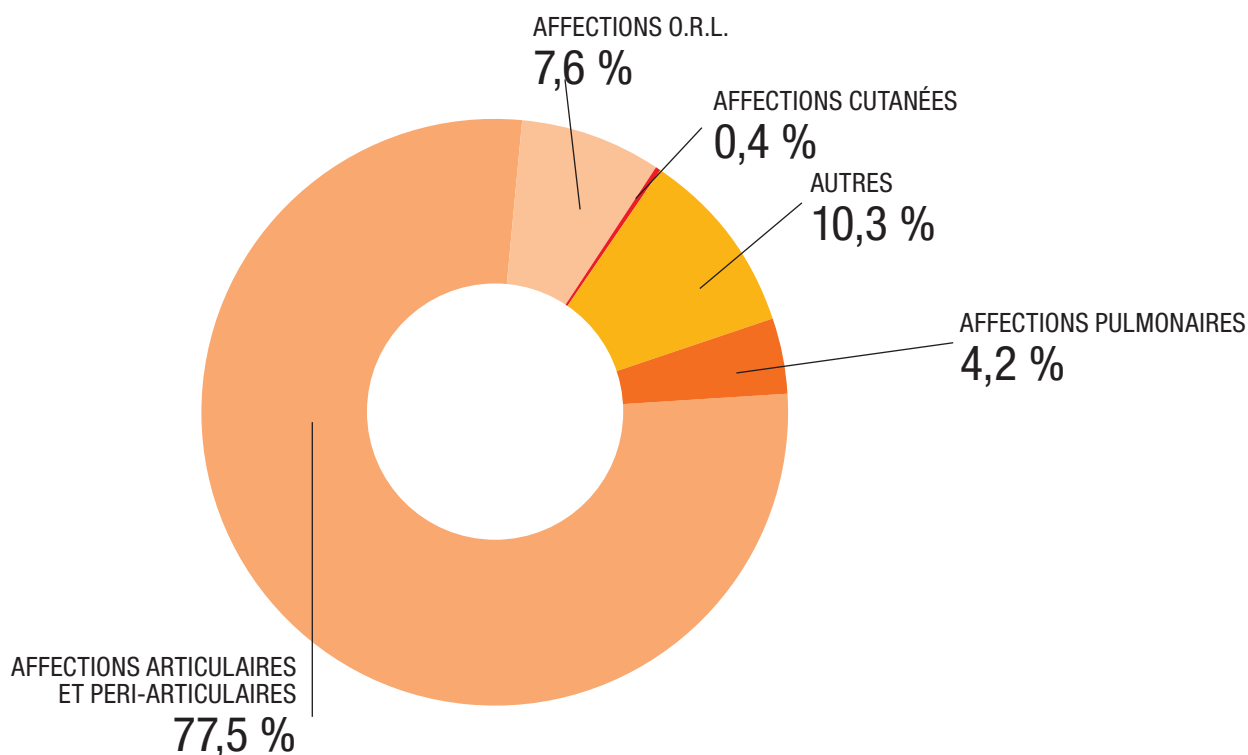
## 32. MALADIES PROFESSIONNELLES

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

L'année 2009 présente une stagnation du nombre total de maladies professionnelles déclarées. Le nombre d'affections articulaires et péri-articulaires constituent, comme pour

l'ensemble des activités salariées en France, la plus grande part des maladies professionnelles déclarées.

### Maladies Professionnelles déclarées - Répartition 2009



#### 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

	2007	2008	2009
<b>AFFECTIONS CUTANÉES</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>1</b>
Tableau n° 15 : Amines aromatiques et ses dérivés	0	0	0
Tableau n° 36 : Dermatoses lubrifiants	1	1	0
Tableau n° 49 : Amines aliphatiques et alicycliques	0	0	0
Tableau n° 51 : Dermites dues aux résines époxydiques	0	0	0
Tableau n° 63 : Affections provoquées par les enzymes	0	0	0
Tableau n° 65 : Lésions eczématiformes de mécanisme allergique	0	2	1
Tableau n° 84 : Affections engendrées par Solvants organiques hydrocarbures liquides			
<b>AFFECTIONS PULMONAIRES</b>	<b>19</b>	<b>18</b>	<b>11</b>
Tableau n° 25 : Silicose professionnelle	5	5	1
Tableaux n° 30 et 30 bis : Asbestose et Cancer broncho-pulmonaire	14	13	10
<b>AFFECTIONS ARTICULAIRES ET PÉRI-ARTICULAIRES</b>	<b>201</b>	<b>218</b>	<b>203</b>
Tableau n° 57 : Affections dues aux gestes répétitifs (Syndrome Carpien, Hygromas du genou...)	177	197	184
Tableau n° 69 : Affections provoquées par les vibrations et chocs transmis par outils	0	0	1
Tableau n° 97 : Affections... du rachis lombaire provoquées par des vibrations	7	2	3
Tableau n° 98 : Affections... du rachis lombaire provoquées par la manutention manuelle...	17	19	15
<b>AFFECTIONS O.R.L.</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>20</b>
Tableau n° 42 : Affections provoquées par le bruit	13	14	20
<b>AUTRES</b>	<b>16</b>	<b>8</b>	<b>27</b>
<b>NOMBRE TOTAL</b>	<b>250</b>	<b>261</b>	<b>262</b>

# CONDITIONS D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ

## 33. DÉPENSES EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ

Les montants engagés en 2009 sont essentiellement affectés à la sécurité, aux aménagements de postes et à la protection individuelle. Ces rubriques représentent près de

75 % du total des dépenses sécurité et conditions de travail en 2009.

	2007	2008	2009
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)	20 455	13 353	12 193

### POUR EN SAVOIR PLUS

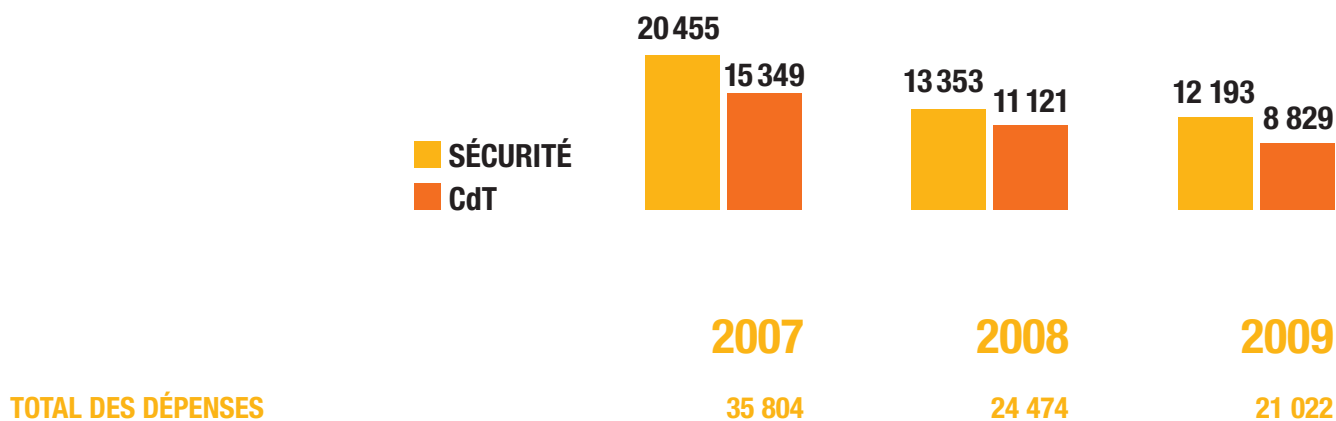
Il s'agit des dépenses de fonctionnement et d'investissements engagées dans l'année, liées à l'amélioration de la sécurité et de la protection contre l'incendie.

## 43. DÉPENSES D'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

	2007	2008	2009
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)	15 349	11 121	8 829

### POUR EN SAVOIR PLUS

L'indicateur 431 correspond aux dépenses de fonctionnement et d'investissements engagées dans l'année liées à l'amélioration des conditions de travail (ambiance, aménagements de postes, installations sociales d'atelier).



# 03

## CONDITIONS D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ

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

RÉPARTITION EN %	2007	2008	2009
(BAI) Prévention sécurité	32,9	29,1	27,0
(BAI) Aménagement de postes	15,0	18,7	13,9
(BAI) Amélioration ambiance	8,2	6,9	7,4
(BAI) Prévention incendie	11,2	11,3	14,3
(BAI) Installations sociales d'ateliers	5,2	5,7	3,9
(BF) Protections individuelles	16,7	14,1	13,3
(BF) Aménagements sécurité	10,8	14,2	20,2

### 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 dans les domaines de la Santé au travail et de santé publique. Au sein des services de santé au travail, les visites médicales, les entretiens permettent les dépistages

et les conseils de prévention par les médecins et infirmiers qui connaissent les postes de travail. Par ailleurs, des campagnes de sensibilisation sont faites sur les sites sur l'équilibre alimentaire, les addictions, les dangers du soleil...

	2007			2008			2009		
	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE
Médecins	15	15	30	16	15	31	11	18	29
Infirmières	4	66	70	4	61	65	4	57	61
Secrétaire		2	2		1	1		1	1
<b>TOTAL</b>	<b>19</b>	<b>83</b>	<b>102</b>	<b>20</b>	<b>77</b>	<b>97</b>	<b>15</b>	<b>76</b>	<b>91</b>
TOTAL E.T.P. (Équivalent Temps Plein)	16,9	76,08	92,98	17,3	69,62	86,92	13,3	66,92	80,22

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.

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’indicateurs 41 du présent chapitre.

Sa mise en œuvre a conduit à une réduction des horaires moyens hebdomadaires à 35 heures et 34 h 24 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.

Sont également abordés dans ce chapitre les indicateurs relatifs à l’égalité professionnelle et à l’équilibre entre la vie professionnelle et familiale.

En raison de la conjoncture économique de 2009, Renault s.a.s. dû recourir à du chômage partiel (32 jours en moyenne dans les sites industriels et 19 jours dans le tertiaire).

Afin de limiter la perte de revenus liée au chômage partiel, Renault a négocié un accord avec les partenaires sociaux, le Contrat social de crise. Celui-ci, signé par quatre organisations syndicales partenaires (F.O., C.F.E.-C.G.C., C.F.D.T., C.F.T.C.) a été mis en place au 1<sup>er</sup> avril 2009, dans le cadre d’une convention avec l’État.

Le Contrat social de crise a permis à chaque salarié de maintenir sa rémunération à 100 % pendant les jours chômés par la mise en œuvre de principes de solidarité et d’équité au sein de l’entreprise.

**Catherine Pône,**  
Chef du Service Droit et Réglementation du Travail

#### QUELS ONT ÉTÉ LES FAITS MARQUANTS DE L’ANNÉE 2009 ?

En 2009, l’année a été marquée par la mise en place de l’accord Contrat Social de Crise à compter du 1<sup>er</sup> avril 2009. Ce système inédit a permis de maintenir la rémunération nette des A.P.R. et E.T.A.M. non forfaités pendant les jours de chômage partiel.

Pour chaque jour chômé, les cadres et ETAM forfaités ont contribué à un fonds de solidarité par l’abandon d’un 1/5<sup>e</sup> de jour de R.T.T. (puis 1/10<sup>e</sup> de jour, du fait de l’avenant du 01.07.2009). Ce fonds et l’utilisation par les A.P.R. et E.T.A.M. non forfaités d’1/5<sup>e</sup> (puis 1/10<sup>e</sup> de jour) a permis de compléter la rémunération de ces derniers jusqu’à 100 % du net.

Dans le cadre de cet accord, les accords locaux de flexibilité du temps de travail ont été gelés pour l’année 2009.



## 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

	2007	2008	2009
Service	35 h 00 (*)	35 h 00 (*)	35 h 00 (*)
Atelier normale	35 h 00 (*)	35 h 00 (*)	35 h 00 (*)
Atelier équipe	34 h 24 (*)	34 h 24 (*)	34 h 24 (*)
Fin de semaine	25 h 00	25 h 00	25 h 00
	28 h 30	28 h 30	28 h 30
	31 h 00	31 h 00	31 h 00
Service en continu	33 h 36	33 h 36	33 h 36

(\*) 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

En 2008, deux jours fériés ont coïncidé (1<sup>er</sup> mai et Ascension).

	2007	2008	2009
Nombre de jours travaillés théoriques des cadres sur l'année	214	215	213

# 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

En 2009, l'ensemble des compteurs ont augmenté.  
En 2009, la mise en œuvre du chômage partiel et du Contrat Social de Crise a conduit au gel des accords de flexibilité, ce

qui explique la montée, en moyenne, des C.T.I. et C.T.C. (qui cessent d'être négatifs) sur cette période.

#### CAPITAL TEMPS INDIVIDUEL

(moyenne en jours)

### 2007

### 2008

### 2009

	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE
A.P.R.	39,7	23,7	38,3	33,9	20,0	32,6	46,0	28,8	44,3
E.T.A.M.	52,2	31,8	48,9	45,4	27,6	42,6	52,3	31,9	49,1
Ingénieurs et cadres	43,2	33,0	40,9	32,2	27,1	31,0	37,4	32,5	36,2

#### CAPITAL TEMPS COLLECTIF

(moyenne en jours)

### 2007

### 2008

### 2009

	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE
A.P.R.	5,5	3,1	5,3	-7,4	-9,5	-7,6	5,0	5,1	5,1
E.T.A.M.	4,4	2,2	4,1	1,6	0,7	1,5	4,5	1,7	4,1
Ingénieurs et cadres	0,4	0,5	0,4	0,3	0,4	0,3	0,6	0,6	0,6

#### 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

Le nombre de salariés à temps partiel baisse légèrement (12,8% de femmes au lieu de 13,3%). La grande majorité des salariés à temps partiel privilégie toujours le temps partiel entre 80% et 99% (notamment chez les femmes).

	2007					2008					2009				
	HORAIRE < 50 %	HORAIRE ENTRE 50 % ET < 80 %	HORAIRE ENTRE 80 % ET 99 %	TOTAL	TOTAL SUR EFFECTIF INSCRIT HORS CASA	HORAIRE < 50 %	HORAIRE ENTRE 50 % ET < 80 %	HORAIRE ENTRE 80 % ET 99 %	TOTAL	TOTAL SUR EFFECTIF INSCRIT HORS CASA	HORAIRE < 50 %	HORAIRE ENTRE 50 % ET < 80 %	HORAIRE ENTRE 80 % ET 99 %	TOTAL	TOTAL SUR EFFECTIF INSCRIT HORS CASA
A.P.R.	3	124	28	155	1,2%	3	112	26	141	1,1%	3	107	25	135	1,2%
E.T.A.M.	1	35	71	107	0,8%	2	39	77	118	0,9%	3	42	65	110	1,0%
I.C.	5	10	29	44	0,5%	3	10	29	42	0,5%	3	10	20	33	0,4%
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>169</b>	<b>128</b>	<b>306</b>	<b>0,9%</b>	<b>8</b>	<b>161</b>	<b>132</b>	<b>301</b>	<b>0,9%</b>	<b>9</b>	<b>159</b>	<b>110</b>	<b>278</b>	<b>0,9%</b>

	2007					2008					2009				
	HORAIRE < 50 %	HORAIRE ENTRE 50 % ET < 80 %	HORAIRE ENTRE 80 % ET 99 %	TOTAL	TOTAL SUR EFFECTIF INSCRIT HORS CASA	HORAIRE < 50 %	HORAIRE ENTRE 50 % ET < 80 %	HORAIRE ENTRE 80 % ET 99 %	TOTAL	TOTAL SUR EFFECTIF INSCRIT HORS CASA	HORAIRE < 50 %	HORAIRE ENTRE 50 % ET < 80 %	HORAIRE ENTRE 80 % ET 99 %	TOTAL	TOTAL SUR EFFECTIF INSCRIT HORS CASA
A.P.R.	4	57	71	132	9,6%	2	53	67	122	9,4%	3	61	65	129	10,5%
E.T.A.M.	0	102	318	420	16,9%	0	91	351	442	18,4%	0	79	308	387	17,9%
I.C.	1	24	304	329	13,4%	1	18	316	335	13,3%	1	18	286	305	12,8%
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>183</b>	<b>693</b>	<b>881</b>	<b>13,9%</b>	<b>3</b>	<b>162</b>	<b>734</b>	<b>899</b>	<b>14,5%</b>	<b>4</b>	<b>158</b>	<b>659</b>	<b>821</b>	<b>14,2%</b>

<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>															
	<b>14</b>	<b>352</b>	<b>821</b>	<b>1187</b>	<b>2,9%</b>	<b>11</b>	<b>323</b>	<b>866</b>	<b>1200</b>	<b>3,0%</b>	<b>13</b>	<b>317</b>	<b>769</b>	<b>1099</b>	<b>3,0%</b>

Dont salariés à temps partiel fin de carrière dans le cadre du P.R.V. : 0

	2007	2008	2009
Raisons médicales *	199	188	172

\* 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 C.A.S.A. et hors apprentis.

# 04

## AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

### 15. CHÔMAGE

Pendant toute l'année 2009 de nombreux sites ont eu recours au chômage partiel - A.P.L.D. à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2009.

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

	2007			2008			2009		
	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE
A.P.R.	487	1 993	9 274	55	188	901	542	2 181	10 175
E.T.A.M.	1	49	11 960	0	2	2 358	1	51	14 318
Ingénieurs et cadres	0	0	8 178	0	0	2 384	0	0	10 562
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>488</b>	<b>2 042</b>	<b>29 412</b>	<b>55</b>	<b>190</b>	<b>5 643</b>	<b>543</b>	<b>2 232</b>	<b>35 055</b>

Chaque personne ayant chômé plus d'une fois dans l'année est comptabilisée une seule fois.

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

Le volume des heures de chômage partiel a été en très forte augmentation. Du jour du Contrat Social de Crise, les salariés concernés ont vu leur rémunération nette maintenue à 100 %.

	2007	2008	2009
A.P.R.	36 805	210 217	3 038 276
E.T.A.M.	15	2 399	1 803 493
Ingénieurs & cadres	0	0	363 146
<b>TOTAL</b>	<b>36 820</b>	<b>212 616</b>	<b>5 204 915</b>

**16. ABSENTÉISME**

161. Nombre de journées d'absence

	MALADIE OU ACCIDENT		
	2007	2008	2009
A.P.R.	180 009	172 060	149 818
E.T.A.M.	82 533	86 210	78 090
Ingénieurs & cadres	23 336	26 463	24 696
<b>TOTAL</b>	<b>285 878</b>	<b>284 733</b>	<b>252 604</b>

161 bis. Décomposition des journées d'absence par motif en 2009

	A.P.R.	E.T.A.M.	I.C.	TOTAL
Maladie	139 752	73 472	23 691	<b>236 915</b>
Accident (1)	10 066	4 618	1 005	<b>15 689</b>
Autre cause (2)	3 981	3 050	2 268	<b>9 299</b>

La somme de maladie et accident doit être = au critère 161

Autres causes = convenance personnelle + délai de route pour le personnel étranger

**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. ÉGALITÉ 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.

#### 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

	2007			2008			2009		
	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE
A.P.R.	3	3	6	7	10	17	1	8	9
E.T.A.M.	6	15	21	7	22	29	12	30	42
Ingénieurs et cadres	2	8	10	2	18	20	4	32	36
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>11</b>	<b>26</b>	<b>37</b>	<b>16</b>	<b>50</b>	<b>66</b>	<b>17</b>	<b>70</b>	<b>87</b>

#### 173. Nombre de salariées ayant pris un congé maternité

	2007				2008				2009			
	A.P.R.	E.T.A.M.	I.C.	TOTAL	A.P.R.	E.T.A.M.	I.C.	TOTAL	A.P.R.	E.T.A.M.	I.C.	TOTAL
Nombre de salariés en congé maternité	118	158	289	565	109	141	310	560	107	128	298	533

## AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

### 174. Nombre de salariés ayant pris un congé paternité

	2007				2008				2009			
	A.P.R.	E.T.A.M.	I.C.	TOTAL	A.P.R.	E.T.A.M.	I.C.	TOTAL	A.P.R.	E.T.A.M.	I.C.	TOTAL
Nombre de salariés ayant pris congé naissance	1 399	955	445	2 799	1 309	996	554	2 859	1 124	803	417	2 344
Nombre de salariés ayant pris un congé paternité	632	427	410	1 469	601	434	439	1 474	508	422	421	1 351

### 175. Nombre de salariés ayant pris un congé parental

	HOMMES		FEMMES		ENSEMBLE	
	2008	2009	2008	2009	2008	2009
A.P.R.	2	1	29	27	31	28
Ensemble E.T.A.M.	3	2	17	19	20	21
Ingénieurs & cadres	3	1	51	38	54	39
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>97</b>	<b>84</b>	<b>105</b>	<b>88</b>

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 (établissements de Douai, du Mans...).

→ 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.

#### POUR EN SAVOIR PLUS

Le congé de paternité est de 11 jours calendaires (portés à 18 jours en cas de naissances multiples). Tous les jours du calendrier sont comptabilisés (y compris les samedis, dimanches et jours fériés). Le congé de paternité doit être pris dans un délai de 4 mois suivant la naissance de l'enfant. Il ne peut pas être fractionné.

#### POUR EN SAVOIR PLUS

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.

# 04

## AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

176. Nombre de salariés ayant pris un congé sabbatique

	HOMMES		FEMMES		ENSEMBLE	
	2008	2009	2008	2009	2008	2009
A.P.R.	22	5	0	0	22	5
Ensemble E.T.A.M.	12	12	5	2	17	14
Ingénieurs & cadres	13	3	12	6	25	9
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>47</b>	<b>20</b>	<b>17</b>	<b>8</b>	<b>64</b>	<b>28</b>

177. Nombre de salariés ayant pris un congé longue durée dans le cadre du Projet Renault Volontariat

	HOMMES		FEMMES		ENSEMBLE	
	2008	2009	2008	2009	2008	2009
A.P.R.	0	0	0	2	0	2
Ensemble E.T.A.M.	0	6	1	4	1	10
Ingénieurs & cadres	0	12	3	24	3	36
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>0</b>	<b>18</b>	<b>4</b>	<b>30</b>	<b>4</b>	<b>48</b>

## 42. DURÉE ET AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Diminution du nombre de personnes, notamment en V.S.D.

## 421. Effectif travaillant en équipe au 31 décembre

## HOMMES

	2007			2008			2009		
	FIXES	ALTERNANTES	TOTAL	FIXES	ALTERNANTES	TOTAL	FIXES	ALTERNANTES	TOTAL
1 équipe fixe de nuit	1 469	0	1 469	934		934	978	0	978
2 équipes atelier		13 326	13 326		13 061	13 061	3 641	6 291	9 932
3 équipes atelier		141	141		36	36	40	34	74
5 équipes service continu		104	104	224	91	315	0	97	97
<b>TOTAL</b>	<b>1 469</b>	<b>13 571</b>	<b>15 040</b>	<b>1 158</b>	<b>13 188</b>	<b>14 346</b>	<b>4 659</b>	<b>6 422</b>	<b>11 081</b>

## FEMMES

	2007			2008			2009		
	FIXES	ALTERNANTES	TOTAL	FIXES	ALTERNANTES	TOTAL	FIXES	ALTERNANTES	TOTAL
1 équipe fixe de nuit	24	0	24	8		8	20	0	20
2 équipes atelier		1 198	1 198		1 171	1 171	457	501	958
3 équipes atelier		3	3			0	0	3	3
5 équipes service continu		0	0	36		36	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>	<b>1 201</b>	<b>1 225</b>	<b>44</b>	<b>1 171</b>	<b>1 215</b>	<b>477</b>	<b>504</b>	<b>981</b>

## ENSEMBLE

	2007			2008			2009		
	FIXES	ALTERNANTES	TOTAL	FIXES	ALTERNANTES	TOTAL	FIXES	ALTERNANTES	TOTAL
1 équipe fixe de nuit	1 493	0	1 493	942	0	942	998	0	998
2 équipes atelier	0	14 524	14 524	0	14 232	14 232	4 098	6 792	10 890
3 équipes atelier	0	144	144	0	36	36	40	37	77
5 équipes service continu	0	104	104	260	91	351	0	97	97
<b>TOTAL</b>	<b>1 493</b>	<b>14 772</b>	<b>16 265</b>	<b>1 202</b>	<b>14 359</b>	<b>15 561</b>	<b>5 136</b>	<b>6 926</b>	<b>12 062</b>

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

	2007			2008			2009		
	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE
	657	10	667	365	4	369	251	6	257

# 04

## 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

	2007	2008	2009
Hommes	6 766	7 000	6 439
Femmes	875	819	651
<b>TOTAL</b>	<b>7 641</b>	<b>7 819</b>	<b>7 090</b>

### 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.

	2007	2008	2009
Hommes	8 115	7 595	7 349
Femmes	653	599	515
<b>TOTAL</b>	<b>8 768</b>	<b>8 194</b>	<b>7 864</b>

### 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.

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

	2007	2008	2009
Hommes	25	25	31
Femmes	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>25</b>	<b>31</b>

#### 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 inclus 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 77)



**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 la 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 2009 a été lancé dans un contexte de crise économique française et internationale. La formation a représenté un enjeu majeur sur les sites industriels fortement impactés par la baisse d'activité. Le contrat social de crise, appliqué dès le 2<sup>e</sup> trimestre, a généré, sur la majorité des sites, le déploiement de formations pendant les journées de chômage partiel. Aux heures de formation réalisées dans le cadre du contrat social de crise s'ajoutent les heures réalisées dans le cadre de plans de formation renforcés antérieurs à la signature du contrat social de crise. Ainsi l'Établissement de Sandouville a su déployer, aidé par le Management, des formations en masse pour pallier à la baisse d'activités sur le site.

Le programme Compétences Renault, créé en 2002, assure que l'entreprise aura les compétences nécessaires pour réaliser ses ambitions stratégiques.

Porté par les managers métier avec le support de la fonction Ressources Humaines, il a pour objectif d'identifier et de construire les compétences nécessaires au Groupe pour répondre aux engagements futurs.

S'appuyant sur les fondamentaux du programme Compétences Renault, les Ecoles Métiers, de la Fabrication, de l'Ingénierie, des Achats, de la Logistique, de la Finance-Gestion, de l'Informatique, ont réellement progressé dans leur démarche d'identification des fondamentaux métiers, des parcours associés ainsi que des compétences à développer.

Elles travaillent désormais ensemble à l'optimisation de l'ensemble des processus et se concertent tout particulièrement pour développer la formation interne chez Renault.

Le e-learning maintient sa progression et représente 9% des heures de formation réalisées en 2009. L'offre de formation en e-learning,

déployée jusqu'alors sur les mailles Développement Personnel, Management et Langues, a connu, en 2009, l'introduction de PASS, une formation à la bureautique, déployée auprès de l'ensemble des collaborateurs.

Le Management a connu en 2009 l'introduction d'un nouveau référentiel, le "Renault Management Way", décliné au niveau des comités de Directions CEG-1 et CEG-2 en formations "Renault Management Workshop Program" (392 stagiaires).

Les "primo-managers" ont eux aussi été accompagnés dans leur prise de poste en tant que managers d'équipes et ont été incités à suivre la formation "keys for new managers".

Les formations Management des Chefs d'unité en Fabrication ont fait l'objet d'une certification permettant la délivrance, aux stagiaires ayant achevé leur parcours formatif, d'un CQPM "responsable d'équipe autonome".

Dans le domaine de la **Fabrication et de la Logistique**, l'effort formation a porté en 2009 sur les 5 thèmes suivants :

- Le "Développement" des compétences dites "critiques" parce que disparues notamment dans le cadre du Plan Renault Volontariat.

Ainsi, le Global Training Center (G.T.C.) installé sur le site de Flins a, dès le 2<sup>e</sup> semestre 2009, commencé à remplir sa mission première en formant des stagiaires aux métiers de l'outillage.

- La consolidation des méthodes et des outils du S.P.R. (Système de Production Renault) pour l'ensemble du personnel.

- La Professionnalisation des opérateurs.

- Une gestion des formations à la Maintenance et à la Qualité optimisée.

Dans les métiers de l'**ingénierie**, le plan 2009 a été marqué par la mise en place d'actions spécifiques telles que :

- Le "plan formation I.A.O. (Ingénierie Assistée par Ordinateur) Ingénierie Véhicule renforcé" en accompagnement de la ré-internationalisation d'activités liées à l'I.A.O.

- L'"Université d'Automne" dispositif collectif déployé en région parisienne dans le cadre de la mise en œuvre du Contrat Social de Crise 2009.

- La standardisation des Espaces de Formation Individualisée (E.F.I.) en termes d'accueil, de moyens pédagogiques et de tutorat, pour garantir une prestation équivalente sur l'ensemble des sites. Cette action doit permettre de favoriser le déploiement des formations Maths-Français (dans le cadre des passages d'examens de connaissances générales) ainsi que les formations bureautiques et "e-learning".

- Au-delà de ces actions spécifiques, l'essentiel du plan 2009 a été consacré aux formations des domaines "Ingénierie Mécanique", "Management", "Support" et "Langues".

- L'anglais étant la langue de l'Alliance Renault Nissan, le renforcement des compétences en anglais est resté une priorité aux ingénieries en 2009 ; 56 000 heures de formation dispensées selon la nouvelle offre de formation.

- L'offre corporate "Management" a été déployée à travers les formations "Keys for new managers" et "Renault Management Workshop Program".

Sur le **périmètre Commerce**, l'effort de formation a porté en 2009 sur le déploiement de la formation "Management de Projet D.S.Q.C." qui s'est adressée à l'ensemble des acteurs de conduite de Projet au sein de la D.S.Q.C. ainsi que sur la formation "Responsable Développement Réseau" qui a été le point de passage incontournable des nouveaux arrivants dans le domaine de l'animation de réseau.

En 2009, la mise en place des conseillers formation de proximité sur les sites de la région parisienne, a permis aux R.R.H.P. d'animer la réalisation du plan grâce à un accompagnement formation assuré par une fonction formation ayant une expertise pointue sur un périmètre formation précis.

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 à fin Décembre est de 16,3/20.

**Marie-Laure Greffier,**  
Chef du Service Formation France

#### QUELLE PLACE LA FORMATION A-T-ELLE OCCUPÉE EN 2009 DANS CE CONTEXTE DE CRISE ?

La formation a été largement sollicitée pour accompagner l'entreprise pendant cette année difficile. Dès le début de 2009, nous avons accompagné dans l'ensemble des sites les démarches de renforcement des compétences et maintien du savoir-faire, notamment suite aux départs dans le cadre du P.R.V. A cette même période, Sandouville mettait en place un plan de formation renforcé destiné à proposer aux collaborateurs de se former sur les journées non travaillées. Le contrat social de crise, signé dès le 2<sup>e</sup> trimestre 2009, a favorisé, dans ses modalités d'application, la possibilité offerte aux collaborateurs impactés par le chômage partiel de se former sur les journées chômées. Sur les 5 derniers mois de l'année, 304 684 heures de formation ont ainsi été organisées sur la

majorité des Établissements. Au total, 300 229 heures de formation ont été réalisées pendant les journées de chômage marquant ainsi un fort taux de présentisme de l'ensemble des stagiaires conviés. L'ensemble des sites a privilégié la mise en œuvre d'actions de formation transverses, accessibles à tous. Ainsi, des journées dédiées à la formation et portant sur des fondamentaux comme la qualité, le S.P.R., ou encore les fondamentaux métier ont été organisées sur les sites industriels impactés par le chômage partiel. Les formations appelées "Université d'Automne" déployées sur la Région Parisienne (Siège, Guyancourt, Rueil, Aubevoye, Lardy, Villiers-Saint-Frédéric) ainsi qu'au Mans et à Cléon, à l'occasion du chômage partiel du 2<sup>e</sup> Semestre, ont permis de former 40 502 stagiaires à l'Efficacité Personnelle (Efficacité des Réunions, Gestion du Temps, PASS et Anglais en e-learning, Alliance Renault Nissan). Les heures de formation réalisées et suivies dans le cadre du contrat social de crise ont représenté en 2009, 24,9% du plan 2009.

# 05 FORMATION

## 51. INDICATEURS GÉNÉRAUX

### 511. Dépenses

#### 511.1 Dépenses totales investies par Renault en formation continue

En 2009, Renault a investi pour la formation 75 179 280 millions d'Euros, portant ainsi l'effort de formation à 5,1 % de la masse salariale.

	2007	2008	2009
<b>POURCENTAGE DE LA MASSE SALARIALE</b>	<b>5,9%</b>	<b>5,6%</b>	<b>5,1%</b>
Rémunérations des stagiaires	43 606 733	46 960 649	30 707 010
Frais pédagogiques	29 283 342	20 729 270	22 134 961
Frais de structure	12 177 969	9 189 942	6 563 145
Trésor et autres	15 455 688	14 985 722	12 092 622
Sous total exonérable	100 523 732	91 865 583	71 497 738
Montant non exonérable	614 715	1 893 478	3 681 542
<b>TOTAL</b>	<b>101 138 447</b>	<b>93 759 061</b>	<b>75 179 280</b>

#### 511.2 Dépenses fiscales consacrées à la formation continue

La tendance de la répartition des dépenses vers la formation interne se poursuit très nettement puisque aujourd'hui cette rubrique représente 70 % des dépenses fiscales alors que les formations externes représentent 34 %.

	2007	2008	2009
<b>POURCENTAGE DE LA MASSE SALARIALE</b>	<b>4,6%</b>	<b>4,1%</b>	<b>3,5%</b>
Formation interne (incluant le personnel de structure)	38 275 092	50 342 047	35 213 063
Formation effectuée en application de conventions	38 736 799	17 859 106	17 458 515
Trésor et autres	15 455 688	14 985 722	12 092 622
Sous total	92 467 579	83 186 875	64 764 199
Moins subventions perçues	14 377 786	14 507 149	14 204 534
<b>TOTAL des dépenses fiscales au titre de la 2483</b>	<b>78 089 793</b>	<b>68 679 727</b>	<b>50 559 665</b>

### 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 D.I.F.,
- la taxe de 0,1 % depuis 2000 pour le financement de la formation des C.D.D.,
- les frais de Chambres de Commerce et de l'Industrie.

## 512. Heures

### 512.1 Nombre d'heures totales de stage

Le taux de contributions relatives à la formation professionnelle continue pour une entreprise de plus de 20 salariés est de 1,6 % de la masse salariale brute.

Les dépenses libératoires dites “ exonérables ” se soustraient à cette contribution.

Pour rappel, on entend par heures de formation dites “ exonérables ”, les heures de formation suivies par les salariés avec maintien de leur rémunération par l'employeur. Cette rémunération constitue une dépense déductible de la participation de l'entreprise au 1,6 %. Par conséquent, les formations réalisées en dehors du temps de travail ainsi que celles réalisées en 2009 dans le cadre du chômage partiel sont considérées comme non exonérables. Par ailleurs, les

formations à la “ sécurité ” ainsi que les formations relevant d'obligations légales ne sont pas non plus considérées comme exonérables.

Le plan de formation est réalisé à hauteur de 112,9 % du plan prévisionnel 2009. Les actions de formation déployées dans le cadre du contrat social de crise, sur les journées de chômage partiel, représentent 300 229 heures, soit 24,9 % du plan.

Certains établissements industriels ont fait preuve d'une grande réactivité pour s'adapter au contexte économique dès le mois de janvier 2009 en gérant la baisse d'activité par la mise en place de plans de formation renforcés ou spécifiques et ce antérieurement au contrat social de crise.

	TOTAL			DONT RÉMUNÉRÉS		
	2007	2008	2009	2007	2008	2009
Ensemble A.P.R. (formation exonérable)	347 142	369 060	304 650	336 930	355 110	284 122
Techniciens professionnels	37 404	43 346	34 853	36 783	42 639	33 299
Employés	9 405	8 730	8 247	9 171	8 227	7 130
Techniciens	312 855	287 490	244 279	311 104	285 972	241 507
Maîtrise	49 141	42 819	35 652	48 549	42 356	35 089
Ensemble E.T.A.M. (formation exonérable)	408 805	382 385	323 031	405 607	379 194	317 025
Ingénieurs et cadres (formation exonérable)	313 300	274 982	182 631	320 925	274 792	182 106
Total exonérable	1 069 247	1 026 427	810 312	1 063 462	1 009 096	783 253
Total non exonérable	17 469	37 091	378 810	17 469	16 931	16 416
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>1 086 716</b>	<b>1 063 518</b>	<b>1 189 122</b>	<b>1 080 931</b>	<b>1 026 027</b>	<b>799 669</b>

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

### POUR EN SAVOIR PLUS

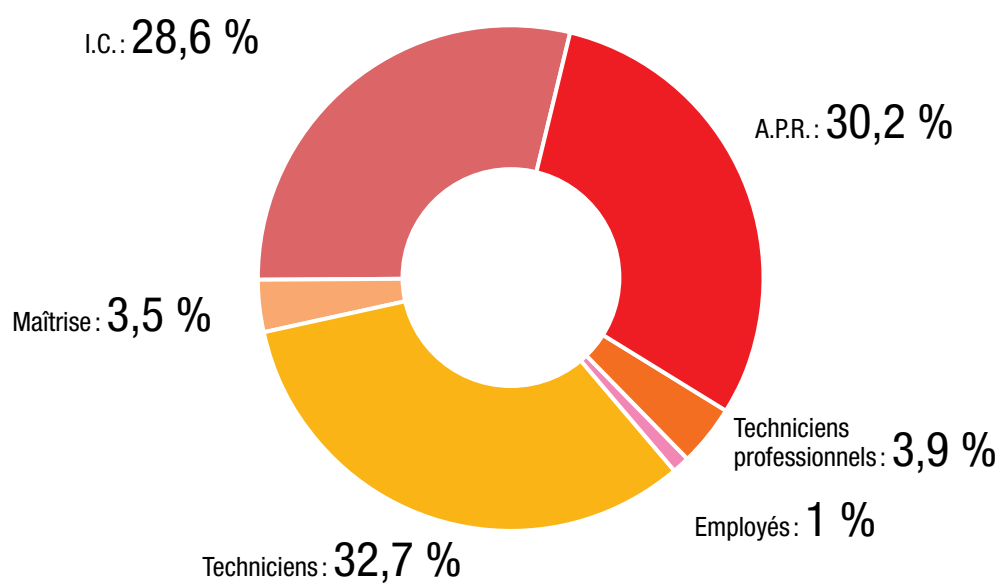
#### LES HEURES DE STAGE (AU SENS DE LA DÉCLARATION LÉGALE 2 483) :

- **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 nécessaire 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.

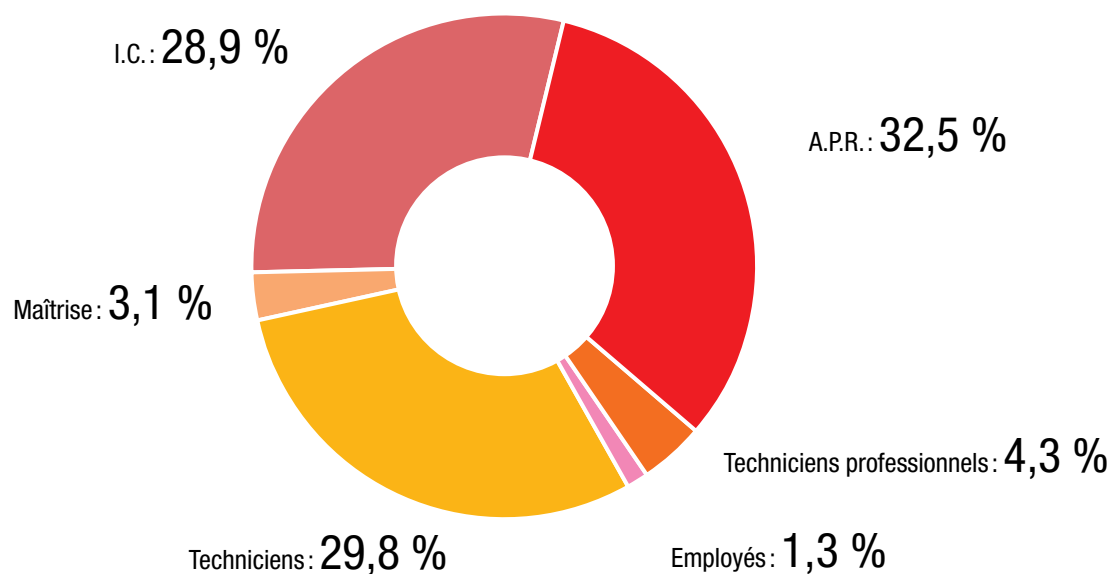
# 05 FORMATION

## FORMATION

Répartition des heures de formation par catégorie professionnelle en 2009



Répartition de l'effectif moyen inscrit par catégorie professionnelle en 2009



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

La durée moyenne passée en formation augmente de deux points par rapport à 2008. Cette donnée est particulièrement sensible sur les catégories des stagiaires Hommes A.P.R. et

E.T.A.M., les stagiaires femmes connaissant une baisse de 1.1 heure en moyenne.

	HOMMES			FEMMES			ENSEMBLE		
	2007	2008	2009	2007	2008	2009	2007	2008	2009
A.P.R.	28,9	31,0	34,0	28,3	34,4	31,6	28,9	31,3	33,8
E.T.A.M.	37,4	36,7	40,0	33,0	32,8	32,2	36,8	36,1	38,8
Ingénieurs & cadres	37,9	37,1	36,1	37,1	36,4	35,3	37,7	36,9	35,9
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>34,1</b>	<b>34,4</b>	<b>36,9</b>	<b>33,5</b>	<b>34,7</b>	<b>33,4</b>	<b>34,0</b>	<b>34,4</b>	<b>36,4</b>

## 512.3 Répartition des heures en pourcentage par domaine de compétence

Les formations de la maille de “Management et Développement Personnel” passent au premier rang des formations réalisées en 2009.

Cette augmentation est en partie attribuable au déploiement de la formation “Renault Management Workshop Program” qui a touché 500 stagiaires mais aussi aux formations “gestion du temps et efficacité des réunions” réalisées dans le cadre de l’“Université d’automne” sur la région parisienne ainsi que sur certains sites industriels. Les formations du domaine de la Fabrication représentent le 2<sup>e</sup> taux de réali-

sation des heures du plan avec le déploiement massif sur certains sites d’heures de formation dans le cadre du contrat social de crise 2009.

Enfin, les formations dite “support” maintiennent leur important niveau de déploiement – les formations I.A.O. sur les Ingénieries y ayant fortement contribué.

Le programme langue connaît au global une baisse nette alors même que les Établissements des Ingénieries en ont fait leur priorité en 2009.

DOMAINES DE COMPÉTENCES	2007	2008	2009
Commerce	1,86	1,57	1,10
Design	0,35	0,53	0,51
Environnement	0,46	0,65	0,61
Fabrication	24,79	28,98	25,93
Ingénierie mécanique	3,29	3,70	2,95
Ingénierie véhicule VP et VU	1,30	4,00	3,71
Logistique	2,53	1,77	1,44
Management et Développement Personnel	15,98	15,07	30,01
Programme langues	14,73	14,77	7,70
Projets	3,29	1,41	0,08
Qualité	4,57	3,23	2,24
Relations Fournisseurs	0,90	0,73	0,69
Supports	25,95	23,75	23,03

# 05 FORMATION

## 513. Stagiaires

### 513.1 Nombre de stagiaires (effectifs formés)

Le taux d'accès à la formation continue progresse de 6,7 points par rapport à 2008. Ainsi 86,8 % des salariés ont suivi au moins une formation en 2009. La part des stagiaires femmes soit 15,8 % des formés est proportionnelle à l'effectif féminin en activité (15,8 % sur 2009). En terme de C.S.P., la catégorie des A.P.R. connaît une baisse de l'effectif des

formés – plusieurs raisons sont identifiées : suractivité sur certains Établissements privilégiant la tenue du poste, formations pendant les journées de chômage partiel en région parisienne, focalisant l'effort de formation sur les C.S.P. présentes, I.C. et E.T.A.M.

	HOMMES			FEMMES			ENSEMBLE					
	2007 %	2008 %	2009 %	2007 %	2008 %	2009 %	2007 %	2008 %	2009 %			
A.P.R.	40,4	41,3	34,9	24,0	25,1	19,8	12 104	38,0	12 036	39,0	10 628	32,5
Techniciens professionnels	5,1	5,6	5,1	0,2	0,1	0,2	1 393	4,4	1 481	4,8	1 413	4,3
Employés	1,1	1,0	1,2	2,8	1,9	2,0	431	1,4	345	1,1	434	1,3
Techniciens	25,1	25,5	28,9	30,2	30,5	34,3	8 216	25,8	8 088	26,2	9 738	29,8
Maîtrise	4,4	4,2	3,5	1,1	1,0	1,0	1 243	3,9	1 152	3,7	1 023	3,1
Ensemble E.T.A.M.	35,7	36,3	38,7	34,3	33,5	37,5	11 283	35,5	11 066	35,8	12 608	38,6
Ingénieurs et Cadres	23,9	22,4	26,4	41,8	41,5	42,7	8 429	26,5	7 766	25,2	9 459	28,9
<b>NOMBRE TOTAL</b>	<b>27 230</b>	<b>26 400</b>	<b>27 569</b>	<b>4 586</b>	<b>4 468</b>	<b>5 126</b>	<b>31 816</b>	<b>100</b>	<b>30 868</b>	<b>100</b>	<b>32 695</b>	<b>100</b>

#### POUR EN SAVOIR PLUS

Le nombre de stagiaires correspond au nombre de salariés inscrits à un stage de formation : si un salarié a suivi plusieurs stages dans l'année, il n'est retenu qu'une fois.

### 513.2 Ventilation de l'ensemble des stagiaires par âge

La répartition des stagiaires par âge est proportionnelle en 2009 à l'effectif des actifs par âge. La tranche des 45 ans et plus représente 47,3 % des actifs et réalise 39,3 % des

heures. La tranche des moins de 25 ans représente 2,2 % des effectifs actifs et réalise 1 % des heures du plan 2009.

	HOMMES		2007		2008		2009	
				%		%		%
Moins de 25 ans		832	3,1		26 400	31,5	1 392	1,0
De 25 ans à 34 ans		6 343	23,3		19 479	23,2	41 490	30,7
De 35 ans à 44 ans		7 600	27,9		25 785	30,7	39 207	29,0
45 ans et plus		12 455	45,7		12 213	14,6	53 071	39,3
	FEMMES		2007		2008		2009	
				%		%		%
Moins de 25 ans		118	2,6		4 468	34,1	243	1,0
De 25 ans à 34 ans		1 334	29,1		2 959	22,6	8 192	34,7
De 35 ans à 44 ans		1 733	37,8		4 349	33,2	8 425	35,7
45 ans et plus		1 401	30,5		1 336	10,2	6 727	28,5
	ENSEMBLE		2007		2008		2009	
				%		%		%
Moins de 25 ans		950	3,0		30 868	31,8	1 635	1,0
De 25 ans à 34 ans		7 677	24,1		22 438	23,1	49 682	31,3
De 35 ans à 44 ans		9 333	29,3		30 134	31,1	47 632	30,0
45 ans et plus		13 856	43,6		13 549	14,0	59 798	37,7

## 513.3 Décomposition des stages selon leur durée et leur nature contractuelle

Le développement des formations en e-learning contribue fortement à la baisse de la durée des stages et l'on observe une augmentation de 50 % des stages de moins de 40 heures. En revanche, les parcours "qualifiant" augmentent de façon

significative et les stages de 400 heures et plus augmentent de 30 %. La mise en œuvre de C.Q.P.M. en 2009 contribue certainement à cette augmentation massive.

	2007	2008	2009
Moins de 40 heures	102 501	104 093	156 239
De 40 heures à moins de 100 heures	2 668	2 336	1 749
De 100 heures à moins de 200 heures	273	297	417
De 200 heures à moins de 400 heures	59	82	118
400 heures et plus	75	68	224

## 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 (89%). L'objectif "attirer, garder et développer les compétences"

augmente de 2,7 points avec une progression remarquable chez les stagiaires femmes de 9,1 points au détriment de l'objectif "accompagner l'internationalisation".

	HOMMES			FEMMES			ENSEMBLE		
	2007	2008	2009	2007	2008	2009	2007	2008	2009
Attirer, Garder et Développer les compétences	87,5%	87,3%	89,0%	80,2%	79,8%	88,9%	86,5%	86,3%	89,0%
Accompagner l'Internationalisation	3,7%	5,2%	3,3%	7,3%	10,0%	5,0%	4,2%	5,9%	3,6%
Développer les compétences Managers	6,4%	6,0%	6,7%	7,7%	7,1%	5,1%	6,6%	6,1%	6,5%
Accompagner les nouveaux embauchés et les nouveaux métiers	2,4%	1,5%	1,0%	4,8%	3,1%	1,0%	2,7%	1,7%	1,0%
<b>TOTAL</b>	<b>91 742</b>	<b>92 696</b>	<b>135 151</b>	<b>13 834</b>	<b>14 180</b>	<b>23 586</b>	<b>105 576</b>	<b>106 876</b>	<b>158 737</b>

### 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\*

Les formations de la catégorisation "évolution et maintien dans l'emploi" restent majoritaires en 2009 et sont réparties également entre les stagiaires hommes et les stagiaires femmes.

	HOMMES			FEMMES			ENSEMBLE		
	2007	2008	2009	2007	2008	2009	2007	2008	2009
Adaptation au poste	15,1 %	14,9 %	11,3 %	11,4 %	14,3 %	8,4 %	14,6 %	6,9 %	10,8 %
Évolution et Maintien de l'emploi	78,3 %	76,6 %	80,9 %	77,8 %	74,2 %	80,1 %	78,2 %	64,5 %	80,8 %
Développement des Compétences	6,7 %	8,5 %	7,8 %	10,8 %	11,5 %	11,6 %	7,2 %	28,6 %	8,4 %
<b>TOTAL</b>	<b>91 742</b>	<b>92 696</b>	<b>135 151</b>	<b>13 834</b>	<b>14 180</b>	<b>23 586</b>	<b>105 576</b>	<b>106 876</b>	<b>158 737</b>

### 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.

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)

Pour la première fois, cet indicateur ne révèle pas cette année, uniquement les heures de D.I.F. débitées dans le cadre de réalisation d'actions de formation éligibles. Il est le reflet, à la fois des formations réalisées et éligibles, mais aussi de l'utilisation des heures de C.E.F. dans le cadre des accords locaux de flexibilité ou de la contribution individuelle d'1/10<sup>e</sup> de jour dans le cadre du contrat social de crise.

Par ailleurs, il faut noter que les plans de formation renforcés antérieurs au contrat social de crise, ont permis le déploiement massif, pendant des journées travaillées, d'heures de formation déductibles du D.I.F. Au total, ce sont 687 615 heures de C.E.F. qui ont été débitées dans le cadre de dispositifs de formation sur l'ensemble des établissements en 2009.

### TEMPS DE FORMATION DÉBITÉ DU COMPTE ÉPARGNE FORMATION

(estimation en heures)

	2007	2008	2009
A.P.R.	282 425	228 357	407 850
E.T.A.M.	243 347	299 590	476 696
I.C.	157 298	246 247	342 248
<b>TOTAL</b>	<b>683 070</b>	<b>774 194</b>	<b>1 226 794</b>

### 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 ainsi que les formations d'une durée inférieure à 3 h 30 ne sont pas débitées du C.E.F.

## 53. DISPOSITIFS TRANSVERSAUX

En 2009, 283 personnes ont été testées au T.O.E.I.C.

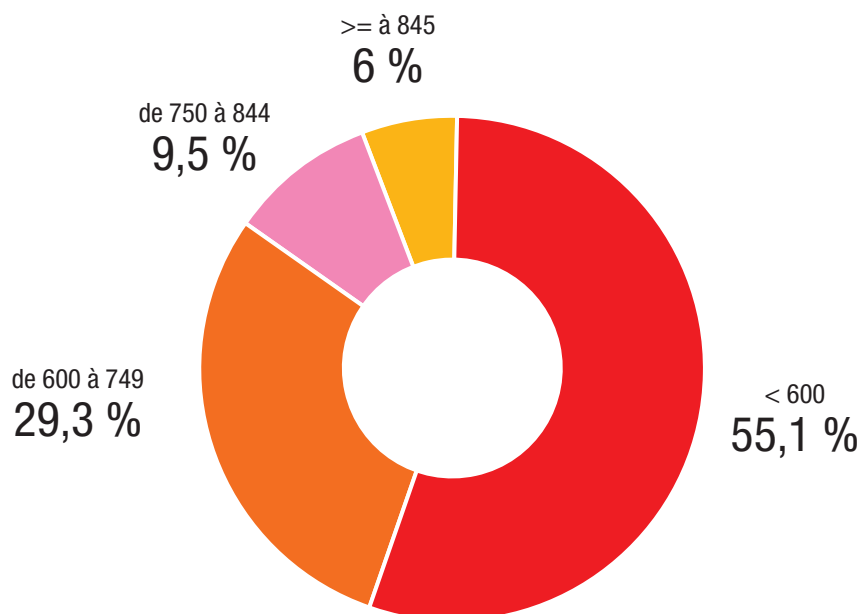
Le nombre total de personnes testées est aujourd'hui de 16 877 chez Renault. **89 253 heures de formation** à l'anglais ont été dispensées en 2009 auprès de **3 370 personnes**.

Le réingéniering des formations à l'anglais mené fin 2008 permet de maintenir le nombre de formés mais de diminuer la durée des parcours de formation avec une part plus grande accordée au e-learning

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

	2007	2008	2009
Nombre de personne testées au T.O.E.I.C.	1 427	1 962	283
Nombre d'heures de formation à l'anglais	139 756	143 500	89 253
Nombre de personnes formées à l'anglais	3 060	3 466	3 370

### Répartition de la population testée au T.O.E.I.C. à fin 2009



Effectif: **16 877** personnes  
depuis 2001

# 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 collaborateurs.

La filière "Diplômante" représente environ 60 % des heures de formation réalisées dans le cadre de ce dispositif.

Les stagiaires femmes et les stagiaires hommes ont une représentation sensiblement égale (quelque soit le dispositif) proportionnelle au nombre d'actifs Hommes et d'actifs Femmes. Ainsi, au total, toutes filières passage cadre confondues, 0,65 % des hommes actifs suivent une formation passage cadre et 0,55 % des femmes actives.

### HOMMES

	2007		2008		2009	
	NB PERSONNES	NB HEURES	NB PERSONNES	NB HEURES	NB PERSONNES	NB HEURES
P.S.T.	14	9 851	15	8 457	12	7 243
Diplômante	83	29 553	93	28 937	98	34 552
Qualifiante	77	2 435	70	3 002	75	4 134
Expérience	13	909	16	1 357	16	1 328
<b>TOTAL</b>	<b>187</b>	<b>42 748</b>	<b>194</b>	<b>41 753</b>	<b>201</b>	<b>47 257</b>

### FEMMES

	2007		2008		2009	
	NB PERSONNES	NB HEURES	NB PERSONNES	NB HEURES	NB PERSONNES	NB HEURES
P.S.T.	1	638	2	1 173	3	1 943
Diplômante	18	4 023	20	3 465	15	3 310
Qualifiante	13	402	12	453	11	622
Expérience	2	140	3	267	3	242
<b>TOTAL</b>	<b>34</b>	<b>5 203</b>	<b>37</b>	<b>5 358</b>	<b>32</b>	<b>6 117</b>

### ENSEMBLE

	2007		2008		2009	
	NB PERSONNES	NB HEURES	NB PERSONNES	NB HEURES	NB PERSONNES	NB HEURES
P.S.T.	15	10 489	17	9 630	15	9 186
Diplômante	101	33 576	113	32 402	113	37 862
Qualifiante	90	2 837	82	3 455	86	4 756
Expérience	15	1 049	19	1 624	19	1 570
<b>TOTAL</b>	<b>221</b>	<b>47 951</b>	<b>231</b>	<b>47 111</b>	<b>233</b>	<b>53 374</b>

#### 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

Le nombre d'heures des périodes de professionnalisation sur des parcours de 21 heures a encore bien fonctionné en 2009. Le nombre de modules par rapport à 2008. Le dispositif de financement de la formation appuyé

	2007		2008		2009	
	NB DE MODULES DE FORMATION	NB HEURES	NB DE MODULES DE FORMATION	NB HEURES	NB DE MODULES DE FORMATION	NB HEURES
<b>TOTAL</b>	<b>15 900</b>	<b>319 187</b>	<b>11 559</b>	<b>323 657</b>	<b>11 143</b>	<b>312 020</b>

#### POUR EN SAVOIR PLUS

Les périodes de professionnalisation concernent les salariés en C.D.I. 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 dispensée dans le cadre de contrat de professionnalisation est en baisse par rapport aux années précédentes et ce, au profit des contrats d'apprentissage répondant mieux aux besoins de l'entreprise.

### HOMMES

	2007		2008		2009	
	NB PERSONNES	NB HEURES	NB PERSONNES	NB HEURES	NB PERSONNES	NB HEURES
Qualification	0	0	0	0	0	0
Adaptation	0	0	0	0	0	0
Professionnalisation	402	83 430	364	7 643	63	1 323
<b>TOTAL</b>	<b>402</b>	<b>83 430</b>	<b>364</b>	<b>7 643</b>	<b>63</b>	<b>1 323</b>

### FEMMES

	2007		2008		2009	
	NB PERSONNES	NB HEURES	NB PERSONNES	NB HEURES	NB PERSONNES	NB HEURES
Qualification	0	0	0	0	0	0
Adaptation	0	0	0	0	0	0
Professionnalisation	118	23 426	170	6 554	20	420
<b>TOTAL</b>	<b>118</b>	<b>23 426</b>	<b>170</b>	<b>6 554</b>	<b>20</b>	<b>420</b>

### ENSEMBLE

	2007		2008		2009	
	NB PERSONNES	NB HEURES	NB PERSONNES	NB HEURES	NB PERSONNES	NB HEURES
Qualification	0	0	0	0	0	0
Adaptation	0	0	0	0	0	0
Professionnalisation	520	106 856	534	14 197	83	1 743
<b>TOTAL</b>	<b>520</b>	<b>106 856</b>	<b>534</b>	<b>14 197</b>	<b>83</b>	<b>1 743</b>

\* 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 2008, aucun salarié n'ait été formé dans le cadre de ces dits contrats.

#### POUR EN SAVOIR PLUS

La loi du 4 mai 2004 relative à la formation 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 deux ans). Ce qui explique, qu'en 2009, aucun salarié n'ait été formé dans le cadre de ces dits contrats.

Les contrats de professionnalisation peuvent se conclure en C.D.D. et C.D.I. 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

Comme en témoignent les données chiffrées le nombre de salariés ayant bénéficié ou demandé un congé individuel de formation est en constante évolution.

	HOMMES			FEMMES			ENSEMBLE		
	2007	2008	2009	2007	2008	2009	2007	2008	2009
Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé de formation rémunéré par le FONGECIF	42	70	84	15	13	25	57	83	109
Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé de formation non rémunéré par le FONGECIF	0	0	2	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>42</b>	<b>70</b>	<b>86</b>	<b>15</b>	<b>13</b>	<b>25</b>	<b>57</b>	<b>83</b>	<b>109</b>
"Nombre de salariés auxquels a été refusé un congé de formation par le FONGECIF"	19	32	44	4	5	5	23	37	49

## 55. APPRENTIS

(Se reporter au chapitre 1 bis, page 46)



# 05 BIS MANAGEMENT



La qualité du Management est un levier majeur de performance durable.

La motivation de l'ensemble du personnel repose sur la qualité du management qui exige une attention permanente.

Les axes de développement du management sont les suivants :

- Favoriser l'appropriation d'un référentiel de management Groupe afin de donner aux managers des repères communs pour accompagner la transformation de l'Entreprise.
- Former et développer les managers dans l'acquisition des pratiques managériales.
- Renforcer le réseau entre les managers au sein de l'Entreprise et de l'Alliance et favoriser leur ouverture aux problématiques de leur environnement.

Les formations management "corporate" et les dispositifs management spécifiques aux grands métiers ont été déployés. Ces dispositifs interviennent tout au long des étapes de la carrière des managers cadres ou E.T.A.M.

En 2009, une refonte globale des dispositifs de formations management "corporate" favorisant la transversalité inter-métiers et interculturelle, et s'appuyant sur une implication plus directe des managers Renault, a été initialisée :

- Lancement des Renault Management Workshop Program, séminaires d'appropriation du nouveau référentiel de management de Renault.
- Parcours Keys for new Managers dédiés aux personnes accédant pour la première fois à un poste de manager.

De nouveaux parcours de formation s'appuyant sur le Renault Management Way seront progressivement développés par la suite.

Enfin, une refonte du dispositif d'intégration dans le groupe a été réalisée avec le programme 1<sup>ST</sup> STEPS@RENAULTGROUP en 2009.

## Suzanne Consigny,

Directeur Qualité du Management & Performance R.H.

### QUELLES ACTIONS CONCRÈTES ONT ÉTÉ CONDUITES EN 2009 POUR FAIRE PROGRESSER LA QUALITÉ DU MANAGEMENT ?

La qualité du management est un levier clé de la performance et de l'engagement du personnel. En 2008, suite aux résultats de l'enquête réalisée auprès de l'ensemble des salariés sur l'engagement du personnel et la qualité du management, un chantier a été lancé pour élaborer un référentiel de management pour le Groupe Renault. Ce Renault Management Way est en cours de déploiement auprès des managers de l'entreprise, en commençant par le Top Management, au moyen de séminaires d'appropriation : le Renault Management Workshop Program.

### D'AUTRES ACTIONS SONT-ELLES ÉTÉ INITIÉES POUR SOUTENIR L'ENGAGEMENT DES SALARIÉS ?

Depuis plus de 20 ans, la volonté d'associer l'ensemble des salariés à une démarche d'innovation participative est ancrée dans la culture Renault. Demander leurs idées aux collaborateurs, les impliquer dans la stratégie de Renault et les valoriser en reconnaissant leurs contributions concourent au renforcement de leur engagement. Au sein de Renault, le développement des Idées Concrètes de Progrès s'appuie sur une démarche complète de management des idées articulée notamment autour d'une organisation, du développement d'une culture de l'innovation, et d'un système de valorisation et de reconnaissance. En 2009, Renault a poursuivi son action dans ce domaine.



## 5 BIS. PRATIQUES MANAGÉRIALES

NOMBRE DE PARTICIPANTS (GROUPE)	HOMMES			FEMMES			ENSEMBLE		
	2007	2008	2009	2007	2008	2009	2007	2008	2009
<b>INTÉGRATION*</b>									
RMO	1 265	632		340	243		1 605	875	
1st Step@Renault Welcome Day			48			18			66
<b>FORMATION MANAGÉRIALE*</b>									
RM1	281	0		88	0		369	0	
RM2	237	127		63	49		300	176	
Keys for new managers			42			12			54
Renault Management Workshop Program			326			44			370
<b>SÉMINAIRE 3C</b>	72			9			81	68	98

### POUR EN SAVOIR PLUS

#### INTÉGRATION NOUVEAUX ENTRANTS

##### 1<sup>ST</sup> STEPS@RENAULTGROUP

Dispositif conçu pour les nouveaux entrants (E.T.A.M. et Cadres), en vue de leur intégration au sein du groupe Renault comprenant 3 étapes de formation sur 12 mois :

##### 1. WELCOME DAY

OBJECTIF : présentation du monde de l'automobile et identification des caractéristiques du groupe Renault, mieux connaître Renault.  
DURÉE : 1 jour

##### 2. MÉTIERS & PROJETS

OBJECTIF : Découvrir les grandes activités de l'automobile, montrer la contribution et la transversalité des métiers dans un projet véhicule, expliquer une organisation orientée client et pilotée par le profit.  
DURÉE : 1 jour

##### 3. STRATÉGIE (EN COURS D'INGÉNIERIE)

OBJECTIF : Expliquer la stratégie de Renault et ses principaux enjeux et axes de déploiement, situer sa contribution dans la mise en œuvre de la stratégie du Groupe.

A ces formations s'ajoutent, en début de parcours, des stages terrain permettant au nouvel embauché d'appréhender les problématiques de la Fabrication et du Commerce :

##### – Stage Fabrication :

OBJECTIFS : découverte d'une usine automobile, de ses métiers, des processus industriels et des préoccupations quotidiennes inhérentes à cet univers : production, qualité, et organisation du travail. Faire l'expérience du travail en équipe sur un poste d'opérateur.  
Durée : 3 semaines

##### – Stage Commerce :

OBJECTIFS : Découvrir les métiers de la vente et de la réparation

et l'organisation mise en place pour répondre aux attentes clients, fidéliser et assurer la qualité de service. Comprendre la dimension économique d'une affaire, des moyens d'assurer sa rentabilité, et de sa contribution à la performance de l'entreprise.

DURÉE : 1 semaine

#### FAVORISER LA PRISE DE POSTE DES NOUVEAUX MANAGERS

##### KEYS FOR NEW MANAGERS

Destinés aux collaborateurs accédant à un poste de management hiérarchique pour la première fois, ce parcours est composé de :

##### 1. 4 modules e-learning

##### 2. Together Day

OBJECTIF : S'approprier les responsabilités du manager chez Renault.

Acquérir les bases du management des hommes et de la performance d'une unité.

Positionnement : dans les 6 mois qui suivent leur prise de fonction

DURÉE : 1 jour

#### RENAULT MANAGEMENT WORKSHOP PROGRAM

Le "Renault Management Way" est le nouveau référentiel des pratiques managériales qui doit permettre à chaque manager d'être un acteur de la transformation de l'entreprise. Il a été approuvé par le CEG pour qu'il soit déployé dans l'ensemble du Groupe.

Objectif : permettre à chaque manager l'appropriation du Renault Management Way.

Durée : 2, 5 jours

#### SÉMINAIRE IIIC

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

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

Pour mesurer le niveau perçu de la qualité du management et l'engagement du personnel, Renault a conduit en 2006 et fin 2007, avec l'aide d'un institut international spécialisé, une enquête " Engagement " auprès de l'ensemble des 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.

L'enquête est maintenant intégrée dans les processus du Groupe comme un outil de progrès continu.

Plus de 100 000 salariés répondent à l'enquête, soit un taux de réponse de l'ordre de 88 %. Les résultats, communiqués à l'ensemble du personnel, mettent en évidence un fort niveau d'engagement et d'attachement à l'entreprise. L'exploitation détaillée des résultats donne lieu à la mise en œuvre de nombreuses actions de progrès tant au niveau corporate qu'au niveau local.

### ▶ ENTRETIEN INDIVIDUEL

Renault souhaite que chacun de ses collaborateurs ait un entretien individuel avec son manager chaque année. 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.

Des sessions de formation à la conduite de l'entretien individuel sont également proposées aux managers.

Cette année, un nouveau test, pour automatiser le processus sous la forme d'un workflow est en cours sur une population diversifiée (métiers tertiaire et fabrication).

### ▶ PROMOTION DE LA DIVERSITÉ

#### ACCOMPAGNER LA DÉCLARATION DES DROITS SOCIAUX FONDAMENTAUX

Renault souhaite faire bénéficier l'entreprise de la richesse culturelle et de la diversité d'expériences de toutes les composantes des marchés sur lesquels elle opère. La diversité est un levier fondamental de performance, de motivation et d'engagement pour les collaborateurs, pour une entreprise proche et socialement responsable.

Elle constitue un avantage compétitif décisif : de la diversité des formations, des talents et des parcours des salariés, naît l'innovation. Et à l'heure de la mondialisation, c'est en reflétant les multiples visages des 118 pays où Renault vend des véhicules que l'entreprise comprendra et répondra au mieux aux attentes de ses clients.

Diagnostic diversité : Renault a décidé de réaliser un diagnostic diversité avec l'aide d'un expert du domaine. Le diagnostic, réalisé à partir de novembre 2009, couvrira 18 sites dans le monde entier (dont 7 de Renault s.a.s.). L'objectif est de mesurer le chemin déjà parcouru et d'accompagner les sites dans leur démarche diversité.

## L'OFFRE DE FORMATION MANAGEMENT

### A. L'OFFRE CORPORATE

#### 1. Les Cadres supérieurs et dirigeants

Dans un contexte de contraintes budgétaires très fortes le séminaire de formation des nouveaux promus cadres supérieurs en 2009 a été concentré sur trois jours et a réuni 98 personnes originaires de France et des régions. Les deux premiers jours ont été consacrés à une réflexion sur le contexte particulier de la crise et les nécessaires transformations de l'entreprise, avec un accent mis sur le management du changement. La troisième journée, introduite par Patrick Pelata, a donné l'occasion aux participants de travailler en ateliers animés par les pilotes des Équipes transverses sur les pistes d'amélioration court terme de la performance de l'entreprise. Pour les autres dirigeants et Hauts Potentiels, l'accent a été mis sur l'accompagnement de prise de fonction des Dirigeants.

Enfin un programme centré sur la maîtrise des principaux leviers de création de valeur a permis à 30 dirigeants de mieux intégrer l'impact de leurs décisions opérationnelles sur la création de valeur et son suivi sans les comptes de résultat de l'entreprise. Ce programme, principalement développé en interne s'appuie en particulier sur une forte implication des dirigeants de la fonction gestion /finance qui jouent un rôle de coach des participants.

#### 2. Séminaires d'appropriation du référentiel de management : Renault Management Workshop Program

Ce nouveau programme a été dispensé en premier lieu aux équipes dirigeantes CEG, CEG-1, CEG-2, soit 370 cadres en 2009.

#### 3. Parcours dédié aux personnes accédant pour la première fois à un poste de manager : Keys for new managers

Dispositif composé d'une journée et de 4 modules de E learning faisant intervenir des formateurs Renault : Un manager expérimenté de Renault transmet les clés du management au quotidien au travers de sa propre expérience, apporte son éclairage sur les problématiques des stagiaires, expose les bases de la gestion d'un manager chez Renault. Puis un responsable RH présente les processus principaux de gestion individuelle et partage avec les stagiaires sur leur mise en pratique. Depuis juillet 2009, 56 primo managers ont déjà bénéficié de ce nouveau programme qui se poursuit en 2010

#### 4. Dispositif d'intégration des nouveaux embauchés 1st step@Renaultgroup

Nouveau parcours complet ayant pour vocation de rendre plus rapidement opérationnel les nouveaux collaborateurs, renforcer leur sentiment d'appartenance et l'attractivité pour Renault, il comprend tout d'abord un accompagnement régulier du nouvel embauché par sa hiérarchie et le responsable RH, 3 modules de formation répartis sur 12 mois et des stages en fabrication et au commerce. Près de 66 personnes ont participé au Welcome Day, lancé en 2009 pour découvrir le monde de l'automobile, s'approprier les caractéristiques de Renault, échanger avec d'autres collaborateurs Renault pour commencer à bâtir son réseau et échanger avec un intervenant Renault.

#### 5. Accompagnement des filières promotionnelles

Les E.T.A.M. inscrits dans une filière passage Cadre ont également bénéficié de formations d'accompagnement de leur évolution de carrière. Elles sont soit effectuées en interne pour les Filières Qualifiante et Expérience et soit en externe au sein d'écoles d'ingénieurs ou de Commerce ou d'universités pour les filières PST et Diplômante.

# 05 BIS MANAGEMENT

## 6. Accompagnement individuel

Dispositifs 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 : S.P.R. (Système de production Renault), S.C.R. (Système de conception Renault), C3 (Contrat de contribution commerciale). Déploiement des parcours management métiers : Fabrication, Ingénierie, Commerce et Tertiaire pour les managers d'équipe et les managers de managers.

## INNOVATION PARTICIPATIVE

La volonté d'associer l'ensemble des personnels à une démarche d'innovation participative est ancrée depuis plus de vingt ans dans la culture Renault.

Le développement des Idées Concrètes de Progrès s'appuie sur une démarche complète de management des idées, articulée notamment autour d'une organisation, du développement d'une culture de l'innovation, et d'un système de valorisation et de reconnaissance.

Demander leurs idées aux collaborateurs, les impliquer dans la stratégie de Renault et les valoriser en reconnaissant leurs contributions créent des effets bénéfiques sur :

- la performance durable,
- le renforcement de l'engagement des collaborateurs,
- l'amélioration de la qualité du management.

Le système I.C.P. est organisé en concertation avec les organisations syndicales. Il a fait l'objet, pour Renault s.a.s., d'un accord signé le 27 novembre 2006 avec les organisations syndicales C.F.D.T., C.F.E.-C.G.C. et C.F.T.C.

Il se substitue aux accords et usages existants et a été conclu pour une durée de trois ans.

**Cet Accord est reconduit par avenant signé le 9 décembre 2009 pour une durée de un an.**

Il repose sur des fondamentaux communs à toute l'entreprise, garantissant une véritable cohérence d'ensemble et prévoit que chaque établissement engage des négociations en vue de l'élaboration d'un accord local relatif aux dispositions le concernant.

Il privilégie le déploiement qualitatif, à savoir les I.C.P. 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.

	2007	2008	2009
Nombre d' I.C.P. appliquées	139 639	115 085	102 082
Nombre d' I.C.P. appliquées par personne	3,46	3,02	2,83
Taux de participation	61 %	58 %	62 %
Délai moyen de traitement (en mois)	2,2	1	2,4

## Économies générées et sommes versées au personnel

MONTANTS EXPRIMÉS EN K EUROS	2007	2008	2009
Économies générées	105 914	72 110	79 334
Sommes versées au personnel			
Primes I.C.P.	5262	4 678	4 349
Primes Fonds des I.C.P.	6 196 **	4 452*	3 503***

\* hors établissement de Cléon.

\*\* 5 768 (2007) hors établissements de Cléon et Cergy-Pontoise.

\*\*\* hors établissements : Cléon, Choisy, Flins versement en mars pas confirmés à ce jour. Pas de fonds versé à Grand-Couronne

### 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 I.C.P. à valeur :

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

#### ÉCONOMIES GÉNÉRÉES :

Ces économies sont calculées à compter du mois de l'application effective de l'I.C.P. 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 1er janvier de l'année de référence.

Reconnaissance économique : les contreparties

Elle prend deux formes : les primes I.C.P. 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**



# 06 RELATIONS PROFESSIONNELLES

Renault recherche un dialogue social permanent et responsable à tous les niveaux de l'entreprise, qui accompagne 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 2009 a été, dans le domaine du dialogue social, notamment marquée pour Renault s.a.s. par la signature des accords suivants :

- Accord contrat social de crise pour 2009 et son accord d'application du 27 mars 2009, son avenant du 19 juin 2009 conclu entre la direction et les organisations syndicales C.F.D.T., C.F.E.-C.G.C., C.F.T.C. et F.O.
- Avenant du 29 avril 2009 à l'accord Renault s.a.s. du 24 mai 2006 en faveur des personnes handicapées conclu entre la direction et les organisations syndicales C.F.D.T., C.F.E.-C.G.C., C.F.T.C., C.G.T. et F.O.
- Avenant du 30 juin 2009 à l'accord d'intéressement Renault du 18 décembre 2007 conclu entre la direction et les organisations syndicales C.F.D.T., C.F.E.-C.G.C., C.F.T.C..
- Accord cadre du 4 septembre 2009 relatif au vote électronique pour les élections professionnelles des comités d'établissements et des délégués du personnel des établissements de Renault s.a.s. conclu entre la direction et les organisations syndicales C.F.D.T., C.F.E.-C.G.C. et C.F.T.C.
- Avenant du 18 novembre 2009 à l'accord couverture sociale du 5 juillet 1991. Articles 37, 40, 42, 43 et 44 relatifs à la couverture incapacité, invalidité, décès conclu entre la direction et les organisations syndicales C.F.D.T., C.F.E.-C.G.C., C.F.T.C., C.G.T. et F.O.
- Accord du 9 décembre 2009 sur la dynamique des parcours tout au long de la vie professionnelle conclu entre la direction et les organisations syndicales C.F.D.T., C.F.E.-C.G.C., C.F.T.C. et F.O.
- Avenant du 9 décembre 2009 à l'accord ICP du 27 novembre 09 conclu entre la direction et les organisations syndicales C.F.D.T., C.F.E.-C.G.C. et C.F.T.C.
- Accord contrat social de crise pour 2010 du 17 décembre 2009 conclu entre la direction et les organisations syndicales C.F.D.T., C.F.E.-C.G.C., C.F.T.C., C.G.T. et F.O.
- Avenant du 31 décembre 2009 à l'accord intéressement du 18 décembre 2007 conclu entre la direction et les organisations syndicales C.F.D.T., C.F.E.-C.G.C., C.F.T.C. et F.O.

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

Les réunions ont concerné en 2009 les accords suivants :

- Accord Contrat Social de Crise du 27 mars 2009 relative à la mise en place du chômage partiel dans les établissements de Renault Siège, de Guyancourt, Villiers-Saint-Frédéric et Rueil-Lardy.
- Accord du 22 janvier 2007 relatif au télétravail à domicile.
- Accord du 27 novembre 2006 sur la promotion de l'initiative et de la créativité des salariés.
- Accord du 24 mai 2006 en faveur des personnes handicapées.
- Accord d'intéressement Renault du 18 décembre 2007.
- Accord du 21 novembre 2008 relatif aux modalités d'amélioration de l'indemnisation complémentaire du chômage partiel dans le cadre d'une solidarité au volontariat.

Enfin, l'Observatoire de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a poursuivi ses travaux en 2009.

## Philippe Brismontier,

Chef du Service Droit et Réglementation du Travail

### QU'EST-CE QUI A MARQUÉ LE DIALOGUE SOCIAL EN 2009 ?

L'année 2009 a très riche et intense en termes de dialogue social et il faut souligner la qualité de ce dialogue avec l'ensemble des organisations syndicales.

En premier lieu, 2009 a été marqué par la mise en œuvre d'un système inédit, le Contrat Social de Crise. Fruit d'un travail collaboratif avec les partenaires sociaux et signé par 4 organisations syndicales (C.F.D.T., C.F.E.-C.G.C., C.F.T.C., et F.O.), le Contrat Social de Crise

a permis de maintenir la rémunération nette de tous les salariés pendant les jours de chômage. Basé sur des principes de solidarité et d'équité, celui-ci fonctionnait grâce à l'abandon de jours de R.T.T. pour chaque jour chômé (1/5<sup>e</sup> de jour de R.T.T. pour 1 jour chômé puis 1/10<sup>e</sup> de jour de R.T.T. par jour chômé, suite à l'avenant du 01.07.09).

Par ailleurs, 13 accords collectifs ont été signés avec les partenaires sociaux au niveau de Renault s.a.s. en 2009. Parmi ces accords, on peut notamment citer l'accord sur la dynamique des parcours tout au long de la vie professionnelle (accord du 09.12.2009) qui offre des mesures d'accompagnement pour les seniors pendant la

# RELATIONS PROFESSIONNELLES

## 61. REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

### 610. Administrateurs représentant les salariés au Conseil d'Administration au 31 décembre 2009

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 du 2 au 7 octobre 2008 sous forme de vote électronique (taux de participation 47,16 %).

- ▶ Pour le collège "ingénieurs, cadres et assimilés", le siège revient à la liste commune C.F.E.-C.G.C./C.F.T.C./F.O./C.F.D.T.,
- ▶ 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./C.F.D.T.

Le mandat des 3 administrateurs a pris effet à compter du 8 novembre 2008 pour une durée de 4 ans.

	HOMMES	FEMME
- 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 2009

Ce mandat a été renouvelé en 2009 pour une durée 4 ans.

	HOMME	FEMME
- administrateur C.F.D.T.	1	0

#### 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.

### 611. Comité Central d'Entreprise

Le Comité Central d'Entreprise a notamment été informé et consulté sur le projet "Contrat Social de Crise", sur le projet de cession/location de certains actifs immobiliers du groupe Renault, sur le projet de création d'une organisation logistique commune Renault-Nissan en Europe, sur le projet de schéma directeur de la région parisienne et sur le projet d'évolution de la stratégie de Renault en Inde.

Le renforcement du rôle du Bureau du C.C.E. s'est 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 2009, le Bureau du C.C.E. a notamment été informé sur le suivi du Projet Renault Volontariat, sur le développement de synergies entre Renault et Nissan au sein de R.N.P.O., sur le déploiement Vision, Mission et Signature RENAULT, sur le diagnostic de la diversité et sur le dossier Environnement économique et concurrentiel.

Les thèmes relatifs à la présentation de l'outil SYFORM et à la formation dans l'Ingénierie-Tertiaire pendant les périodes de chômage partiel, ont été développés au cours des 4 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 (pas de changement pour 2009).

	HOMMES			FEMMES			ENSEMBLE		
	2007	2008	2009	2007	2008	2009	2007	2008	2009
Nombre de titulaires	19	20	19	1	1	2	20	21	21
Nombre de suppléants	18	19	18	2	2	3	20	21	21
Nombre de représentants syndicaux	4	4	5	1	1	0	5	5	5

TITULAIRES	HOMMES			FEMMES			ENSEMBLE		
	2007	2008	2009	2007	2008	2009	2007	2008	2009
<b>CATÉGORIE OUVRIERS</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>8</b>
dont C.F.D.T.	1	1	0	0	0	1	1	1	1
dont C.G.T.	2	2	2	0	0	0	2	2	2
dont F.O.	4	4	5	0	0	0	4	4	5
<b>CATÉGORIE ETAM</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>9</b>
dont C.F.D.T.	2	3	3	1	1	1	3	4	4
dont C.F.E.-C.G.C.	3	3	3	0	0	0	3	3	3
dont C.G.T.	0	0	0	0	0	0	0	0	0
dont F.O.	2	2	2	0	0	0	2	2	2
<b>CATÉGORIE CADRES</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>4</b>
dont C.F.E.-C.G.C.	4	4	3	0	0	0	4	4	3
dont C.F.D.T.	1	1	1	0	0	0	1	1	1

SUPPLÉANTS	HOMMES			FEMMES			ENSEMBLE		
	2007	2008	2009	2007	2008	2009	2007	2008	2009
<b>CATÉGORIE OUVRIERS</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>8</b>
dont C.F.D.T.	1	1	1	0	0	0	1	1	1
dont C.G.T.	1	1	1	1	1	1	2	2	2
dont F.O.	4	4	4	1	1	1	5	5	5
<b>CATÉGORIE ETAM</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>7</b>
dont C.F.D.T.	2	2	2	0	0	0	2	2	2
dont C.F.E.-C.G.C.	4	4	5	0	0	0	4	4	5
dont C.F.T.C.	1	1	0	0	0	0	1	1	0
dont C.G.T.	0	0	0	0	0	0	0	0	0
dont F.O.	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>CATÉGORIE CADRES</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>6</b>
dont C.F.E.-C.G.C.	4	5	5	0	0	1	4	5	6
dont C.F.D.T.	0	0	0	0	0	0	0	0	0
dont C.G.T.	0	0	0	0	0	0	0	0	0
dont F.O.	1	1	0	0	0	0	1	1	0

# 06

## RELATIONS PROFESSIONNELLES

### 61. REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

#### 611.2 Fonctionnement du C.C.E.

	2007	2008	2009
Nombre de réunions du C.C.E.	9 dont 3 sessions extraordinaires	9 dont 4 sessions extraordinaires	13 dont 8 sessions extraordinaires
Nombre de réunions des commissions du C.C.E.			
– Commission économique	6	6	9
– Commission Centrale Formation	2	3	2
Nombre de réunions du bureau du C.C.E.	13	8	13
Total des réunions avec les membres du C.C.E.	30	26	37

#### 612. Composition des comités d'établissements

	2007	COMITÉS D'ÉTABLISSEMENT 2008	2009
Nombre de titulaires	138	146	122
Nombre de suppléants	134	140	115

#### RÉPARTITION

	2007			2008			2009		
	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE
<b>1<sup>er</sup> COLLÈGE</b>									
C.F.D.T.	19	2	21	19	2	21	13	2	15
C.G.T.	43	3	46	43	3	46	39	3	42
F.O.	27	9	36	27	9	36	27	8	35
S.U.D.	2	0	2	2	0	2	3	0	3
<b>2<sup>e</sup> COLLÈGE</b>									
C.F.D.T.	11	1	12	15	1	16	20	0	20
C.F.E.-C.G.C.	51	4	55	52	5	57	19	3	22
C.F.T.C.	1	0	1	1	0	1	0	0	0
C.G.T.	20	2	22	24	2	26	17	3	20
F.O.	9	1	10	9	1	10	8	0	8
SUD	1	1	2	1	1	2	2	1	3
Autres	9	4	13	9	4	13	3	1	4
<b>3<sup>e</sup> COLLÈGE</b>									
C.F.D.T.	6	1	7	6	1	7	7	1	8
C.F.E.-C.G.C.	35	3	38	39	3	42	29	1	30
C.F.T.C.	1	1	2	1	1	2	0	0	0
C.G.T.	0	0	0	0	0	0	0	0	0
F.O.	1	0	1	1	0	1	0	0	0
Autres	4	0	4	4	0	4	0	0	0

#### 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 celle de la masse salariale.

	2007	2008	2009
Subvention de l'entreprise à l'ensemble des comités d'établissement	34 323 171	36 037 288	30 844 283
<b>VENTILATION DES BUDGETS DES C.E. (EN %) :</b>			
Secrétariat et activité générale	21,8	20,1	20,66
Vacances familiales	32,7	40,3	44,49
Enfance et jeunes	11,8	13,5	15,94
Solidarité	6,1	5,4	6,69
Loisirs, culture et sports	21,8	15,0	16,96
Investissements	1,6	1,6	2,05
Divers	4,2	4,1	-6,79
Subvention de fonctionnement des C.E.	3 377 641	3 528 049	2 962 268

# 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 2009, celui-ci étant notamment la source de 13 nouveaux accords collectifs d'entreprise.

#### 612 bis. Nombre de réunions Directions/Syndicats

	2007	2008	2009
Réunions de négociation	11	11	17
Réunions de commissions paritaires	7	9	13
Réunions d'information	8	9	10
– dont communes avec d'autres I.R.P.	5	3	9
– dont syndicats seuls	3	6	1
<b>TOTAL DES RÉUNIONS SYNDICALES</b>	<b>26</b>	<b>29</b>	<b>40</b>

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

##### 613.1 Nombre d'accords collectifs signés

	2007	2008	2009
Nombre d'accords signés au niveau professionnel (métallurgie)	3	0	5
Nombre d'accords signés au niveau du Groupe Renault	2	0	0
Nombre d'accords signés au niveau de l'entreprise	4	7	13
Nombre d'accords signés au niveau des établissements	30	26	30

## 613.2 Liste des accords collectifs professionnels et d'entreprise signés en 2009

**TEXTES NATIONAUX INTERPROFESSIONNELS :**

- Accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 sur le développement de la Formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels.  
**Signataires : C.F.D.T. ; C.F.E.-C.G.C. ; C.G.T. ; F.O. ; C.F.T.C. / M.E.D.E.F. ; C.G.P.M.E. ; U.P.A.**
- Avenant du 12 janvier 2009 à l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail.  
**Signataires : C.F.D.T. ; C.F.E.-C.G.C. ; F.O. ; C.F.T.C. / M.E.D.E.F. ; C.G.P.M.E. ; U.P.A.**
- Accord national interprofessionnel du 3 février 2009 portant prolongation de l'accord national interprofessionnel du 23 décembre 2008 de sécurisation du régime d'assurance chômage.  
**Signataires : C.F.D.T. ; C.F.E.-C.G.C. ; C.F.T.C. / M.E.D.E.F. ; C.G.P.M.E. ; U.P.A.**
- Accord national interprofessionnel du 3 février 2009 portant prolongation de l'accord national interprofessionnel du 23 décembre 2008 de sécurisation de la convention de reclassement personnalisé.  
**Signataires : C.F.D.T. ; C.F.E.-C.G.C. ; C.F.T.C. / M.E.D.E.F. ; C.G.P.M.E. ; U.P.A.**
- Convention du 19 février 2009 relative à l'indemnisation du chômage.  
**Signataires : C.F.D.T. / M.E.D.E.F. ; C.G.P.M.E. ; U.P.A.**
- Convention du 19 février 2009 relative à la convention de reclassement personnalisé.  
**Signataires : C.F.D.T. ; C.F.E.-C.G.C. ; C.G.T. ; F.O. ; C.F.T.C. / M.E.D.E.F. ; C.G.P.M.E. ; U.P.A.**
- Accord du 23 mars 2009 relatif aux retraites complémentaires AGIRC et ARRCO.  
**Signataires : C.F.D.T. ; C.F.E.-C.G.C. ; F.O. ; C.F.T.C. / M.E.D.E.F. ; C.G.P.M.E. ; U.P.A.**
- Avenant n°2 du 24 avril 2009 à l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail.  
**Signataires : C.F.D.T. ; C.F.E.-C.G.C. ; F.O. ; C.F.T.C. / M.E.D.E.F. ; C.G.P.M.E. ; U.P.A.**
- Avenant n°3 du 18 mai 2009 à l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail.  
**Signataires : C.F.D.T. ; C.F.E.-C.G.C. ; F.O. ; C.F.T.C. / M.E.D.E.F. ; C.G.P.M.E. ; U.P.A.**
- Avenant n°4 du 18 mai 2009 à l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail.  
**Signataires : C.F.D.T. ; C.F.E.-C.G.C. / M.E.D.E.F. ; C.G.P.M.E. ; U.P.A.**
- Accord national interprofessionnel du 8 juillet 2009 sur la gestion sociale des conséquences de la crise économique sur l'emploi.  
**Signataires : C.F.D.T. ; C.F.E.-C.G.C. ; F.O. ; C.F.T.C. / M.E.D.E.F. ; C.G.P.M.E. ; U.P.A.**
- Avenant du 11 septembre 2009 à l'accord national interprofessionnel du 8 juillet 2009 sur la gestion sociale des conséquences de la crise économique sur l'emploi.  
**Signataires : C.F.D.T. ; C.F.E.-C.G.C. ; F.O. ; C.F.T.C. / M.E.D.E.F. ; C.G.P.M.E. ; U.P.A.**
- Avenant du 11 septembre 2009 à la convention du 19 février 2009 relative à la convention de reclassement personnalisé.  
**Signataires : C.F.D.T. ; C.F.E.-C.G.C. ; F.O. ; C.F.T.C. / M.E.D.E.F. ; C.G.P.M.E. ; U.P.A.**
- Accord national interprofessionnel du 2 octobre 2009 améliorant l'indemnisation du chômage partiel.  
**Signataires : C.F.D.T. ; C.F.E.-C.G.C. ; C.G.T. ; F.O. ; C.F.T.C. / M.E.D.E.F. ; C.G.P.M.E. ; U.P.A.**
- Accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 sur le développement de la Formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels.  
**Signataires : C.F.D.T. ; C.F.E.-C.G.C. ; C.G.T. ; F.O. ; C.F.T.C. / M.E.D.E.F. ; C.G.P.M.E. ; U.P.A.**

# 06

## RELATIONS PROFESSIONNELLES

### TEXTES NATIONAUX SIGNÉS AU NIVEAU DE LA BRANCHE MÉTALLURGIE :

- Accord national du 5 février 2009 sur le barème des appointements minimaux garantis des ingénieurs et cadres à partir de l'année 2009.  
**Signataires : C.F.D.T. ; C.F.E.-C.G.C. ; F.O. ; C.F.T.C. / U.I.M.M.**
- Accord national du 7 mai 2009 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi dans la métallurgie.  
**Signataires : C.F.D.T. ; C.F.E.-C.G.C. ; F.O. ; C.F.T.C. / U.I.M.M.**
- Accord national du 30 juin 2009 portant avenant à l'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 : C.F.D.T. ; C.F.E.-C.G.C. ; F.O. ; C.F.T.C. / U.I.M.M.**
- Accord national du 4 décembre 2009 relatif à l'emploi des salariés âgés dans la métallurgie.  
**Signataires : C.F.D.T. ; F.O. ; C.F.T.C. ; C.F.E.-C.G.C. / U.I.M.M.**
- Accord national du 7 décembre 2009 relatif à la formation professionnelle.  
**Signataires : C.F.D.T. ; C.F.E.-C.G.C. ; F.O. ; C.F.T.C. / U.I.M.M.**

### ACCORDS COLLECTIFS SIGNÉS AU NIVEAU DU GROUPE RENAULT RENAULT :

- Pas d'accord signé en 2009.

### ACCORDS COLLECTIFS SIGNÉS AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE RENAULT s.a.s. :

- P.V. de désaccord négociations salariales 2009 du 23 mars 2009.  
**Signataires : C.F.D.T. ; C.F.E.-C.G.C. ; C.F.T.C. ; CGT ; F.O.**
- Accord contrat social de crise du 27 mars 2009.  
**Signataires : C.F.D.T. ; C.F.E.-C.G.C. ; C.F.T.C. ; F.O.**
- Accord d'application de l'accord contrat social de crise du 27 mars 2009.  
**Signataires : C.F.D.T. ; C.F.E.-C.G.C. ; C.F.T.C. ; F.O.**
- Avenant du 29 avril 2009 à l'accord Renault s.a.s. du 24 mai 2006 en faveur des personnes handicapées.  
**Signataires : C.F.D.T. ; C.F.E.-C.G.C. ; C.F.T.C. ; CGT ; F.O.**

- Avenant du 19 juin 2009 aux accords contrat social de crise du 27 mars 2009.  
**Signataires : C.F.D.T. ; C.F.E.-C.G.C. ; C.F.T.C. ; F.O.**
- Avenant du 30 juin 2009 à l'accord d'intéressement Renault du 18 décembre 2007.  
**Signataires : C.F.D.T. ; C.F.E.-C.G.C. ; C.F.T.C.**
- Accord cadre du 4 septembre 2009 relatif au vote électronique pour les élections professionnelles des comités d'établissements et des délégués du personnel des établissements de Renault s.a.s.  
**Signataires : C.F.D.T. ; C.F.E.-C.G.C. ; C.F.T.C.**
- Avenant du 18 novembre 2009 à l'accord couverture sociale du 5 juillet 1991. Articles 37, 40, 42, 43 et 44 relatifs à la couverture incapacité, invalidité, décès.  
**Signataires : C.F.D.T. ; C.F.E.-C.G.C. ; C.F.T.C. ; CGT ; F.O.**
- Accord du 9 décembre 2009 sur la dynamique des parcours tout au long de la vie professionnelle.  
**Signataires : C.F.D.T. ; C.F.E.-C.G.C. ; C.F.T.C. ; F.O.**
- Avenant du 9 décembre 2009 à l'accord ICP du 27 novembre 09.  
**Signataires : C.F.D.T. ; C.F.E.-C.G.C. ; C.F.T.C.**
- Accord contrat social de crise du 17 décembre 2009.  
**Signataires : C.F.D.T. ; C.F.E.-C.G.C. ; C.F.T.C. ; CGT ; F.O.**
- P.V. de désaccord négociations salariales 2010 du 17 décembre 2009.  
**Signataires : C.F.D.T. ; C.F.E.-C.G.C. ; C.F.T.C. ; CGT ; F.O.**
- Avenant du 31 décembre 2009 à l'accord intéressement du 18 décembre 2007.  
**Signataires : C.F.D.T. ; C.F.E.-C.G.C. ; C.F.T.C. ; F.O.**

## 61. REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

### 614. Élections professionnelles

Les élections professionnelles, tenues en 2009 dans différents établissements, ont confirmé les tendances enregistrées en 2007 et 2008.

	2007	2008	2009
Taux de participation aux élections des comités d'établissement	80,22 %	80,00 %	79,13 %

### RÉSULTATS DES ÉLECTIONS DES COMITÉS D'ÉTABLISSEMENT

% des suffrages exprimés par Syndicat

	2007	2008	2009
C.F.D.T.	18,63 %	18,77 %	19,72 %
C.F.E.-C.G.C.	26,48 %	26,79 %	27,56 %
C.F.T.C.	3,62 %	3,54 %	2,69 %
C.G.T.	28,89 %	29,02 %	27,49 %
F.O.	20,08 %	19,64 %	19,53 %
Autres	2,30 %	2,24 %	3,01 %

#### 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.

# 06

## RELATIONS PROFESSIONNELLES

### 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 R.H., etc.

Le principal média interne imprimé est un magazine international, Global (huit à dix numéros par an, édition français/anglais à plus de 100 000 exemplaires, quatre éditions locales : Espagne, Mexique, Russie, Turquie).

Par ailleurs, l'entreprise possède un portail intranet bilingue anglais/français, Déclic, (environ 60 000 postes connectés dans le monde) sur lequel est publié l'ensemble des informations concernant l'entreprise ainsi que les

dépêches internes annonçant les actualités, mises à jour quotidiennement. Le videostreaming, permet également de diffuser des vidéos sur cet intranet. Afin de déployer rapidement une information à l'ensemble des salariés, des Renault One Voice (R.O.V.), e-mail relatant une actualité du Groupe, sont envoyés au réseau de responsables de communication (qui couvre l'ensemble des métiers et pays du groupe Renault).

Enfin, des kits d'information sont également mis à la disposition du management afin de lui permettre d'accompagner et de déployer en interne auprès de leurs collaborateurs 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)

	2007	2008	2009
Participation des Entreprises à l'effort de construction (PEEC)	7 687	7 662	7 734
Transport	17 027	15 135	17 711
Restauration (investissements et entretien)	1 875	846	2 167
Installations sportives	1 093	1 107	569
Locaux sociaux	1 031	385	488
Participation au coût de la restauration	5 715	3 500	3 609
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>34 428</b>	<b>28 635</b>	<b>32 278</b>

### 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 P.E.E.C. (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

	2007		2008		2009	
	NOMBRE DE SALARIÉS BÉNÉFICIAIRES	MONTANTS (MD'EUROS)	NOMBRE DE SALARIÉS BÉNÉFICIAIRES	MONTANTS (MD'EUROS)	NOMBRE DE SALARIÉS BÉNÉFICIAIRES	MONTANTS (MD'EUROS)
Prêts 1 %	373	3,8	290	2,6	265	2,6
Droits ouverts loca-pass, mobili-pass....)	1 364	9,0	1 688	11,3	1 057	7
Réservation locative	217	2,4	352	3,9	287	3,2

712. Budget consolidé des Comités d'Établissement d'Entreprise dont, le cas échéant, budget du Comité Central d'Entreprise  
(Voir chapitre 6 page 125)

#### POUR EN SAVOIR PLUS

Ne peuvent être recensés pour les droits ouverts que les dossiers financés par les quatre collecteurs partenaires (ASTRIA, SOLENDI, ALLIADE et GIC).

## 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 C.A.S.A.,

- des garanties complémentaires prévoyance pour les expatriés.

	2007	2008	2009
Coût pour l'entreprise	28 826	24 178	20 882

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)

	2007	2008	2009
Coût pour l'entreprise	203 422	219 415	184 189

#### 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 83-84
-----------	----------------

## A

Absentéisme	87
Accès statut cadre	33-106
Accident de trajet	73-74
Accident de travail	72-73-74
Accords collectifs	123-128-129
Actionnariat	67-68
Activités sociales et culturelles	127-135
Administrateur	124
Âge	16-17-18-19-20-21-22-102
Aménagement du temps de travail	83-84-85-91
Ancienneté	16-17-18-19-20-21-22
Apprentissage	45-46-47

## C

C.A.S.A.	38
Capital	67
Capital temps collectif	83-84
Capital temps individuel	83-84
Chaleur	93
Charges salariales	64
Charges sociales	137
Chiffre d'affaires	64
Chômage partiel	86
Comité Central d'Entreprise (C.C.E.)	124-125-126
Comité d'Établissement (C.E.)	126-127
Compte Épargne Formation	104
Congé individuel formation (CIF)	109
Congés	81-83
Congé parental	12-89
Contrat de travail à durée déterminée	14-15-30 à 32
Contrat de travail à durée indéterminée	14-15-29 à 32
Contrat en Alternance	45 à 47-108
Création d'entreprise	41
Contrat de professionnalisation	32-47-108

## D

Décibels	92
Démission	35
Départs	34-35-36-37-38-39-40-41
Dépenses de formation	98
Dépenses de sécurité	77-78
Droit Individuel à la Formation (D.I.F.)	104
Durée et aménagement du temps de travail	83-84-85
Diplômes	46

## E

Effectif des services médicaux	78
Effectif inscrit équivalent temps plein	11-15
Effectif inscrit hors activité	12
Effectif inscrit hors C.A.S.A.	9-13 à 24
Effectif inscrit permanent	13
Effectif total	9
Effectifs formés	101
Élections professionnelles	130
Embauches	28-29-30-31-32
Équipe	91
Expatrié	55

## F

Formation professionnelle continue	98 à 109
Formation IIIC	115-117
Forum écoles	49
Frais de personnel	64

## H

Handicapé	25-27
Heures de stages	99-100-101
Horaire de travail	83
Hors Activité	12

## I

Idées Concrètes de Progrès (I.C.P.)	118-119
Impatriés	55
Infirmières-Médecins	78
Information interne	131
Initiative et créativité	118-119
Insertion des jeunes	48
Installations sportives	135
Intéressement	65-66
Intérimaires	27-64
International	53-55

## J

Jeunes	31-46 à 49
--------	------------

## L

Langues	53-55-97-101-105
Licenciement	35-36
Locaux sociaux	135
Logement	136

# INDEX

## M

Maladies professionnelles	75-76
Management	101-111-113-117
Masse salariale	61
Médecins-Infirmières	78
Mobilité	53-55
Mutation	28-35

## N

Nationalité	23-24
Niveau	15

## O

Œuvres sociales	135
-----------------	-----

## P

Partenariat école	49
Participation aux résultats	65
Participation financière	65
Plan d'Épargne Entreprise (PEE)	67
Position Cadres	15
Prévoyance	137
Promotion	33
Promotion supérieure par le Travail (PST)	106
Période de professionnalisation	107

## Q

Qualifiante	106
-------------	-----

## R

Recrutement	53-55
Réduction du temps de travail	83-84
Rémunération	59-61-62-63
Représentants du personnel	124-125-126-128-130
Restauration	137
Retraite	40
RM0, RM1, RM2, RM3	115-117

## S

Salaire	59-61-62
Sécurité	71 à 78
Stages formation	99-100-106-109-115
Stagiaires	49-101-102-103-104
Statut	15
Syndicats	128-129-130

## T

T.O.E.I.C.	105
Temps partiel	85-88
Thésard	49
Transport	135
Travail à la chaîne	92
Travailleur temporaire	27-64

## V

Valeur ajoutée	64
Versements à des entreprises	64

## EMPLOI

<b>11. EFFECTIFS</b>	<b>9</b>
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
117.2 Moyennes d'ancienneté dans la catégorie professionnelle par inscrit (hors C.A.S.A.)	23
118. Répartition de l'effectif inscrit au 31 décembre par nationalité (hors C.A.S.A.)	23
<b>11. EFFECTIFS PERSONNEL HANDICAPÉ</b>	<b>25</b>
119 ter. Emploi global des personnes handicapées	25
Nombre de personnes handicapées par catégorie de handicap	26
Flux d'affaires avec le secteur protégé contrats passés avec les E.S.A.T. et les E.A.	27
<b>12. TRAVAILLEURS INTÉRIMAIRES</b>	<b>27</b>
Effectif et durée des contrats	27
<b>13. EMBAUCHES</b>	<b>28</b>
131.1 Embauches par contrats à durée indéterminée	28
131.1bis Transformations C.D.D. en C.D.I.	29
131.2 Embauches par contrats à durée déterminée (C.D.D.)	30
132. Embauches des jeunes de moins de 26 ans (C.D.I. et C.D.D.)	31
133. Embauches par contrats de professionnalisation (C.D.I. et C.D.D.)	32
135. Personnel promu	33
135 bis. Durée moyenne entre deux promotions	33

# SOMMAIRE

## DÉTAILLÉ

<b>14. DÉPARTS</b>	<b>34</b>
141. Total des départs	34
142. Nombre de démissions	35
142.bis. Nombre de mutations vers filiales	35
142 ter. Pourcentage de démissions par rapport à l'effectif mensuel moyen (indicateur 113 et 113 bis)	36
142 quater. Pourcentage de démissions par tranche d'âge	36
143. Nombre de licenciements et de ruptures de contrat	36
143 bis. Nombre de départs suite à l'adhésion à une mesure du P.R.V.	37
<b>14. DÉPARTS EN CESSATION D'ACTIVITÉ (C.A.S.A.)</b>	<b>38</b>
143 ter. Bilan des effectifs en départ C.A.S.A.	38
Bilan des versements en milliers d'euros	39
<b>14. DÉPARTS</b>	<b>40</b>
143 quater. Départs en retraite	40
Bilan des créations d'entreprise	41
<b>15. CHÔMAGE PARTIEL</b>	<b>41</b>
<b>16. ABSENTEISME</b>	<b>41</b>

## POLITIQUE JEUNES

<b>RELATIONS AVEC LE SYSTÈME ÉDUCATIF ET POLITIQUE JEUNES</b>	<b>46</b>
Apprentissage en fonction du diplôme préparé	46
Apprentissage en fonction du diplôme et du domaine	46
Répartition des apprentis par groupe	47
Contrats de professionnalisation	47
Dispositif d'insertion de jeunes sans qualification	48
Thésards et stagiaires	49
Les écoles	49

## INTERNATIONAL

<b>INTERNATIONALISATION</b>	<b>55</b>
-----------------------------	-----------

## RÉMUNÉRATIONS ET CHARGES ACCESSOIRES

<b>21. MONTANT DES RÉMUNÉRATIONS</b>	<b>61</b>
211. Masse salariale (en milliers d'euros) : salaires bruts imposables (hors intéressement, hors apprentis et hors C.A.S.A.)	61
212. Rémunération mensuelle moyenne brute imposable (en euros) (hors intéressement et hors apprentis)	62
<b>22. HIÉRARCHIE DES RÉMUNÉRATIONS</b>	<b>63</b>
221. Montant global des 10 rémunérations annuelles brutes les plus élevées (milliers d'euros)	63
222. Rapport entre la moyenne des rémunérations brutes des Ingénieurs et Cadres et la moyenne des rémunérations	63
223. Nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations	63
224. Éventail des rémunérations par catégorie professionnelle	63
<b>23. CHARGES ACCESSOIRES (EN MILLIONS D'EUROS)</b>	<b>64</b>
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	64
<b>24. CHARGES SALARIALES GLOBALES (EN MILLIONS D'EUROS)</b>	<b>64</b>
241. Ratio (frais de personnel)/(valeur ajoutée)	64
<b>25. PARTICIPATION FINANCIÈRE</b>	<b>65</b>
251. 252. Montant global de la réserve de participation	65
253. Part du capital détenu par les salariés grâce à un système de participation (participation aux résultats, intéressement, actionnariat)	65
254. Montants moyens versés par salarié au titre de l'intéressement	66
255. Plan d'Épargne Entreprise Renault s.a.s.	67

## CONDITIONS D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ

<b>31. ACCIDENTS DE TRAVAIL ET DE TRAJET</b>	<b>73</b>
311. Nombre d'accidents de travail avec arrêt	73
312. Nombre de journées perdues pour accidents du travail	73
313. Nombre d'accidents de trajet avec arrêt de travail	74
Nombre de jours d'arrêt pour causes d'accidents de trajet	74
314. Nombre d'accidents mortels reconnu	74
<b>32. MALADIES PROFESSIONNELLES</b>	<b>75</b>
321. Nombre et dénomination des maladies professionnelles déclarées à la Sécurité Sociale au cours de l'année considérée	75
321 bis. Nombre et dénomination des maladies professionnelles déclarées à la Sécurité Sociale au cours de l'année considérée	76
<b>33. DÉPENSES EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ</b>	<b>77</b>
331. Somme des dépenses de sécurité effectuées dans l'entreprise, au sens de l'article L.236-4 du Code du Travail	77

# SOMMAIRE

## DÉTAILLÉ

<b>43. DÉPENSES D'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL</b> .....	<b>77</b>
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.....	77
Total dépenses B.A.I. (Budget Annuel d'Investissements) et B.F. (Budget de Fonctionnement).....	78
Effectif du personnel des services médicaux.....	78

## AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

<b>41. DURÉE ET AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL</b> .....	<b>83</b>
411. Horaire hebdomadaire moyen affiché.....	83
411 bis. Nombre de jours travaillés théoriques des cadres en forfait de mission ou en forfait jours sur l'année.....	83
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.....	84
412. Nombre de salariés travaillant à temps partiel.....	85

<b>15. CHÔMAGE</b> .....	<b>86</b>
151. Nombre de salariés mis en chômage partiel pendant l'année considérée.....	86
152. Nombre total d'heures de chômage partiel pendant l'année considérée indemnisées et non indemnisées.....	86

<b>16. ABSENTÉISME</b> .....	<b>87</b>
161. Nombre de journées d'absence.....	87
161 bis. Décomposition des journées d'absence par motif.....	87

<b>17. ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE HOMME/FEMME</b> <b>ÉQUILIBRE VIE FAMILIALE ET VIE PROFESSIONNELLE</b> .....	<b>88</b>
171. Nombre de salariés travaillant à temps partiel.....	88
172. Nombre de salariés à temps partiel ayant repris un temps plein.....	88
173. Nombre de salariées ayant pris un congé maternité.....	88
174. Nombre de salariés ayant pris un congé paternité.....	89
175. Nombre de salariés ayant pris un congé parental.....	89
176. Nombre de salariés ayant pris un congé sabbatique.....	90
177. Nombre de salariés ayant pris un congé longue durée dans le cadre du Projet Renault Volontariat.....	90

<b>42. DURÉE ET AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL</b> .....	<b>91</b>
421. Effectif travaillant en équipe au 31 décembre.....	91
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.....	92
423. Nombre de personnes exposées de façon habituelle à plus de 85 décibels (db) à leur poste de travail.....	92
424. Nombre de personnes exposées à la chaleur.....	93

<b>43. DÉPENSES D'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL</b> .....	<b>93</b>
--	-----------

## FORMATION

<b>51. INDICATEURS GÉNÉRAUX</b>	<b>98</b>
511. Dépenses	98
511.1 Dépenses totales investies par Renault en formation continue	98
511.2 Dépenses fiscales consacrées à la formation continue	98
512. Heures	99
512.1 Nombre d'heures totales de stage	99
512.2 Durée moyenne passée en formation par salarié formé et par statut	101
512.3 Répartition des heures en pourcentage par domaine de compétence	101
513. Stagiaires	102
513.1 Nombre de stagiaires (effectifs formés)	102
513.2 Ventilation de l'ensemble des stagiaires par âge	102
513.3 Décomposition des stages selon leur durée et leur nature contractuelle	103
513.4 Décomposition du nombre de stagiaires par objectif	103
513.5 Décomposition du nombre de stagiaires par catégorie de la loi du 4 mai 2004	104
<b>52. D.I.F. (DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION)</b>	<b>104</b>
<b>53. DISPOSITIFS TRANSVERSAUX</b>	<b>105</b>
531. Anglais et T.O.E.I.C.	105
532. Formations relatives aux promotions au statut cadre	106
<b>54 DISPOSITIFS FINANCÉS PAR LES TAXES OBLIGATOIRES</b>	<b>107</b>
541. Période de professionnalisation	107
542. Nombre d'heures de stage financé sur contrat d'insertion en alternance	108
543. Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé individuel de formation	109
<b>55. APPRENTIS</b>	<b>109</b>

## MANAGEMENT

<b>5 BIS. PRATIQUES MANAGÉRIALES</b>	<b>115</b>
<b>5 BIS. PRATIQUES MANAGÉRIALES, FAITS MARQUANTS</b>	<b>116</b>
<b>L'OFFRE DE FORMATION MANAGEMENT</b>	<b>117</b>
<b>INNOVATION PARTICIPATIVE</b>	<b>118</b>
Idées concrètes de progrès	119
Économies générées et sommes versées au personnel	119

# SOMMAIRE

## DÉTAILLÉ

### RELATIONS PROFESSIONNELLES

<b>61. REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL</b> .....	<b>124</b>
610. Administrateurs représentant les salariés au Conseil d'Administration.....	124
610.bis Administrateur représentant les actionnaires salariés au Conseil d'Administration.....	124
611. Comité Central d'Entreprise.....	124
611.1 Composition du C.C.E.....	125
611.2 Fonctionnement du C.C.E.....	126
612 Composition des comités d'établissements.....	126
712. Budget consolidé des comités d'établissement.....	127
612 bis. Nombre de réunions Directions/Syndicats.....	128
613. Nombre d'accords collectifs signés pendant l'année considérée au niveau professionnel et dans l'entreprise.....	128
613.1 Nombre d'accords collectifs signés.....	128
613.2 Liste des accords collectifs professionnels et d'entreprise.....	129
614. Élections professionnelles.....	131

<b>INFORMATION INTERNE</b> .....	<b>132</b>
----------------------------------	------------

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

<b>71. ŒUVRES SOCIALES</b> .....	<b>135</b>
711. Répartition des dépenses de l'entreprise (en milliers d'euros).....	135
Logement.....	136
712. Budget consolidé des Comités d'Établissement d'Entreprise dont, le cas échéant, budget du C.C.E.....	136

<b>72. AUTRES CHARGES SOCIALES</b> .....	<b>137</b>
721. Prestations complémentaires maladie et décès (en milliers d'euros).....	137
722. Prestations complémentaires vieillesse (en milliers d'euros).....	137

# CRÉDITS PHOTOGRAPHIQUES

**Crédits photo : Sébastien Millier**



( [www.renault.com](http://www.renault.com) )