

**Accord du 9 décembre 2009 sur la dynamique des parcours tout
au long de la vie professionnelle**

Entre
Renault sas
Représenté par M. Gérard LECLERCQ.,
Directeur des Ressources Humaines du Groupe



d'une part

et

Les organisations syndicales ci-dessous :

C.F.D.T



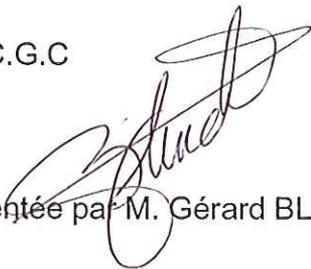
Po/BERTRANDS BERTIN

Représentée par M. Fred DIJOUX

C.G.T

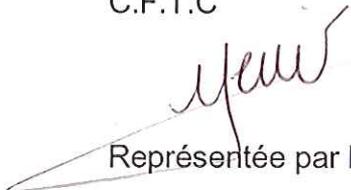
Représentée par M. Fabien GACHE

C.F.E/C.G.C



Représentée par M. Gérard BLONDEL

C.F.T.C



Représentée par M. Lionel HEIN

F.O



Représentée par M. Laurent SMOLNIK

Préambule

Notre pays et ses entreprises connaissent une profonde évolution démographique due à l'allongement de l'espérance de vie et au vieillissement des générations du baby boom. Dans ce contexte, la législation incite les entreprises à mettre en place un dispositif concernant l'emploi des seniors.

Renault, pour qui la question des salariés âgés est essentielle, ne souhaite pas pour autant stigmatiser une population en fonction de son âge et réaffirme sa volonté d'écarter toute forme de discrimination.

L'entreprise propose donc des politiques, des dispositifs, des processus ayant vocation à s'appliquer à l'ensemble de ses salariés en les aménageant, si besoin, en fonction des populations, notamment pour celle des salariés les plus âgés. En effet, Renault souhaite aborder le sujet de l'emploi des seniors comme un moyen permettant à tous les salariés de se développer positivement dans l'entreprise.

Pour cela la sensibilisation et la mobilisation de tous les acteurs de l'entreprise sur la place des salariés expérimentés dans le monde du travail est nécessaire pour que les mentalités évoluent et que des pratiques innovantes, profitant à tous les salariés, se développent.

Renault se doit donc :

- d'identifier les leviers pour motiver ses collaborateurs tout au long de leur carrière
- d'être plus compétitif sur les marchés de recrutement pour attirer les compétences et renouveler ses effectifs
- de mettre en avant une politique de diversité valorisant la non discrimination et l'égalité des chances
- d'avoir une politique particulière apportée aux situations de travail correspondant à des critères de pénibilité auxquels doivent faire face les salariés, c'est l'objet de la politique Conditions de Travail mise en œuvre depuis plusieurs années qui s'articule autour des 9 principes de prévention et des discussions qui s'ouvriront dans le cadre du groupe de travail prévu à l'article 10 du présent accord

L'objectif primordial de la direction et des organisations syndicales signataires du présent accord est de doter l'entreprise des moyens nécessaires pour se préparer à travailler avec des salariés seniors en préservant leur engagement et en les maintenant à un haut niveau de compétences.

BB

JD

hd

ITZ

E

Chapitre I : La place des salariés âgés dans l'entreprise

Article 1 : Principes

L'accord propose ainsi des perspectives de développement professionnel et personnel (formation, parcours professionnel...) et des conditions de vie au travail adaptées en prenant en compte les 6 domaines d'actions proposés par la loi.

De ce fait, la gestion des âges et des compétences dans l'entreprise doit notamment impliquer :

- une politique de recrutement permettant l'égalité des chances devant l'emploi
- une gestion des parcours professionnels plus longue et mieux anticipée
- une actualisation des compétences, notamment grâce à la formation tout au long de la vie professionnelle
- un recensement des bonnes pratiques en matière de fonction tutorale et de transmission du savoir-faire
- une gestion facilitatrice de la transition entre activité et retraite
- une politique de santé permettant un meilleur suivi médical et des conditions de travail adaptées, une ergonomie des postes renforcée, et des organisations de travail compatibles

Conformément au dispositif légal, sont dénommés « salariés âgés » au titre du présent accord les salariés dont l'âge est de :

- 55 ans lorsqu'il est question des actions en faveur du maintien dans l'emploi des salariés
- 50 ans pour les actions concernant le recrutement de salariés

Toutefois, en concordance avec l'objectif général de l'accord, certains des dispositifs concernent des populations de tout âge.

Article 2 : Salariés âgés et maintien dans l'emploi

Renault et les organisations syndicales signataires conviennent comme objectif chiffré de maintenir un taux d'emploi des salariés de 55 ans et plus au moins égal à 14% des effectifs d'ici le 31 décembre 2012.

Tous les ans, la Commission de suivi du présent accord, prévue par son article 15, est informée du taux d'emploi des salariés de 55 ans et + dans l'entreprise.

Cet objectif peut être revu avec l'ensemble des signataires de l'accord si le contexte législatif, économique et financier vient à évoluer durant l'application de cet accord.

Chapitre II. Se développer dans le cadre professionnel

Article 3 : Recrutement de salariés âgés dans l'entreprise

La politique de recrutement mise en place par Renault doit viser l'excellence et l'équité : elle doit conduire à recruter les meilleurs candidats en fonction de leur volonté et de leur

BB
JF
h h

E

aptitude à s'inscrire dans les enjeux de l'entreprise. Elle garantit le traitement de chaque candidat dans le respect et la dignité.

De ce fait qu'il s'agisse de recrutement externe ou de mouvements internes dans le cadre de mutation intra groupe, Renault prend en compte les compétences de chacun.

L'âge du candidat n'est donc pas un critère de sélection et Renault réaffirme son engagement à lutter contre toutes les formes de discrimination, notamment celle liée à l'âge.

Indicateurs

- *Nombre d'actions de sensibilisation réalisé auprès des IRP, des acteurs RH et des managers sur les thèmes de la diversité et de la lutte contre la discrimination*
- *Nombre de recrutement de salariés de 50 ans et + par rapport à l'ensemble des recrutements*

Article 4 : L'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

Pour permettre au salarié d'évoluer et de s'épanouir tout au long de sa carrière, un « bilan d'étape professionnelle » est mis en place.

Ce bilan se distingue de l'entretien individuel réalisé chaque année avec le manager. Ce dernier permet un bilan de l'activité de l'année écoulée, ainsi qu'un travail sur les objectifs de l'année suivante. L'entretien individuel reste le moment privilégié pour échanger avec son hiérarchique sur les souhaits de formation et de mobilité.

Le bilan d'étape professionnelle, non obligatoire, est organisé à différentes étapes de la vie professionnelle. Il est destiné à inventorier de manière prospective et à périodicité régulière les compétences et les motivations des salariés. Cet entretien fait l'objet d'un compte rendu et peut enrichir et compléter, selon le souhait du salarié, l'entretien individuel.

Il a comme finalité :

- la détection des projets professionnels et personnels,
- la réflexion concernant la mobilité professionnelle
- l'échange autour de la transition entre activité professionnelle et le départ à la retraite

Dans le cadre du bilan d'étape professionnelle un effort particulier est réalisé afin de détecter les actions de formation les plus pertinentes en cohérence avec les besoins des salariés et ceux de l'entreprise. Pour enrichir cet échange le salarié est invité à présenter les documents attestant des formations accomplies en dehors de son activité professionnelle. Ces informations viennent en complément de la fiche individuelle BPU recensant les formations réalisées chez Renault.

A l'issue du bilan d'étape professionnelle, un bilan de compétences peut être demandé par le salarié ou proposé par la fonction RH.

Le bilan d'étape professionnelle est réalisé avec le RRHP ou le CDCC et peut avoir lieu dès 45 ans ou dès 20 ans d'ancienneté, puis tous les 5 ans.

hd
BB
O
lh
E

La mise en place du bilan d'étape professionnelle demande en amont un important travail afin d'assurer un échange de qualité.

Pour cela il est convenu, que lors de la 1ere année d'application du présent accord un dispositif de formation adéquat soit mis en place pour les RRHP et les CDCC, ainsi que la définition d'un processus opérationnel de réalisation des bilans d'étape professionnelle.

Indicateurs :

- *Présentation du processus de déploiement*
- *Suivi des premiers bilans d'étape professionnelle pouvant être réalisés au cours du dernier trimestre 2010*
- *2eme et 3eme année : nombre de bilans d'étape professionnelle réalisés*

Objectifs

- ***Ambition de 100% de RH formés au dispositif la 1ere année***
- ***100% des demandes de réalisation d'un Bilan d'étape professionnelle accordées***

Article 5 : L'accès à la formation professionnelle tout au long de sa carrière

Les évolutions des métiers et des technologies, et les conséquences qui en découlent notamment le maintien du niveau de compétences des salariés et la détection de potentiels sont des éléments qui peuvent être améliorés par la formation professionnelle continue. Il s'agit pour Renault d'un élément primordial pour permettre la meilleure adéquation entre les besoins au niveau des métiers de l'Entreprise, le maintien dans l'emploi, ainsi que l'adaptation des compétences de chaque salarié.

C'est pourquoi Renault s'engage dans sa politique formation à permettre à chacun, où qu'il travaille dans le monde, quels que soient son âge et sa fonction, d'accéder, tout au long de sa carrière, aux actions de formation nécessaires au bon exercice de son métier et à la construction de son parcours professionnel.

Indicateur

- *Le taux d'accès à la formation des salariés est présenté par tranche d'âge de 5 ans jusqu'à 60 ans*

Article 6 : L'enrichissement de l'offre de formation

L'offre de formation de l'entreprise est enrichie pour permettre à l'ensemble des salariés, et notamment les plus âgés d'entre eux, de bénéficier de modules permettant un épanouissement tant professionnel que personnel et de se développer dans un cadre interne comme extérieur à l'entreprise.

Les formations permettant de découvrir le monde associatif, la médiation, l'auto-entreprenariat sont notamment visées

Indicateurs

- Les formations venant enrichir l'offre de formation de l'entreprise dans le cadre de ce dispositif sont présentées dans la commission de suivi du présent accord.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'hh', 'GB', and a large stylized signature.

- Volume d'heures de formation réalisé sur ces modules
- Nombre de VAE réalisé
- Nombre de personne bénéficiant de nouveaux CQPM mis en place

Article 7 : Le développement des compétences et des qualifications

Les dispositifs conventionnels en place dans l'entreprise (Filière 100 /400/611/ passage cadre...) permettent aux salariés quelque soit leur âge et leur statut de bénéficier d'un développement tant de leurs compétences que de leur qualification et cela notamment grâce à la formation professionnelle continue.

Pour permettre un suivi de l'absence de discrimination sur ce sujet, le présent accord prévoit un suivi annuel par tranche d'âge du nombre de salariés de 50 ans et + ayant bénéficié d'un passage de bloc de compétences, d'un complément de carrière ou d'un dispositif de passage cadre.

Indicateurs

- *Nombre de salariés entré dans la filière Expérience dans le dispositif passage cadre représentant*
- *Pourcentage de salariés de 50 ans et + ayant bénéficié d'un passage de blocs de compétences ou d'un complément de carrière.*
- *Nombre de passage 400 par tranche d'âge à partir de 50 ans*
- *Nombre de salarié de 50 ans et + bénéficiant d'une promotion en filière ETAM*

Objectif

- *Au moins 5% des passages cadres sont issus de la filière expérience*

Article 8 : Constitution d'un groupe de travail sur la formation professionnelle

Compte tenu de l'enjeu et de l'importance de la formation professionnelle, notamment pour les salariés âgés, la Direction et les organisations syndicales s'engagent à ouvrir un groupe de travail d'ici la fin du 1er semestre 2010 pour réfléchir sur la règle de bascule du solde de l'année de dotation du CEF dans le CTI pour les salariés à 5 ans de leur départ présumé à la retraite, ainsi que sur l'enrichissement de l'offre de formation de l'entreprise.

Article 9 : La transmission des savoirs et des compétences et le développement du tutorat

La complémentarité des connaissances et des expériences entre les générations favorise une meilleure et rapide intégration professionnelle et permet de développer l'esprit d'équipe par un enrichissement mutuel. Le « tuteur » a pour mission d'accueillir, d'aider, d'informer, de guider de par son expérience, son expertise et sa connaissance de l'entreprise.

Ce rôle s'exerce pour les contrats en alternance (contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation), mais également pour les nouveaux embauchés, pour les périodes de professionnalisation, ainsi que pour les stagiaires. Il permet la transmission du savoir, de l'expérience des connaissances et des compétences, mais également de la culture et des valeurs de l'entreprise.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'ht', 'BB', 'H', and a stylized 'L'.

Le présent accord prévoit, lorsque cela est possible, de favoriser les missions d'accueil, d'accompagnement et de parrainage par des salariés âgés de 45 ans et plus.

Il prévoit également le recensement des meilleures pratiques concernant ces domaines : tutorat inversé, développement des formateurs relais, formation de formateurs... afin de pouvoir les standardiser et les développer.

Chapitre III. L'amélioration de la prévention de la santé au travail

Le maintien dans l'emploi des seniors se prépare tout au long de la vie professionnelle et, pour prendre en compte certaines difficultés liées à l'allongement de la vie, les aménagements ci après permettent une meilleure prévention pour les populations les plus âgées.

Article 10 : Constitution d'un groupe de travail sur la pénibilité

Compte tenu de l'importance du sujet de la pénibilité dans le cadre professionnel, la Direction et les organisations syndicales s'entendent pour constituer un groupe de travail paritaire d'ici la fin du 1er quadrimestre 2010.

Préalablement à l'ouverture de ce groupe de travail, la commission de suivi du présent accord propose les principales thématiques relatives aux conditions de travail des salariés âgés.

L'ouverture de négociations sur cette thématique est particulièrement liée à la mise en place d'un cadre national ou interprofessionnel permettant d'appréhender ce sujet dans une approche globale.

Article 11 : Bilan santé Sécurité Sociale

Le bilan santé de la sécurité sociale est un bilan ouvert à tous les salariés quelque soit leur âge. Il s'agit d'un examen de santé effectué dans les centres agréés ou gérés par les caisses primaires d'assurance maladie. Tout salarié peut demander à être soumis à ce bilan gratuit tous les 5 ans.

Ce bilan permet de dépister des affections ignorées ou latentes. Le bilan comporte une série d'analyses bio-médicales (sang, urine,...) et de tests (vision, audition, capacité respiratoire.), complétés par un examen clinique effectué par un médecin.

Renault souhaite accorder à tous les salariés de 50 ans et plus une demie journée d'autorisation d'absence payée afin qu'ils puissent réaliser cet examen sur leur temps de travail.

Compte tenu de la procédure Sécurité Sociale en vigueur et afin de ne pas perturber l'organisation du travail, le salarié qui souhaite bénéficier de cette autorisation d'absence doit préalablement en informer sa hiérarchie au moins 21 jours en avance.

Indicateur

- *Nombre de ½ journée d'absence pour passage du bilan santé de sécurité sociale accordée par an*

Handwritten signatures and initials in blue ink:
A large signature on the left.
Below it, the initials "BB".
Further down, the initials "H" and "H".
To the right, a stylized signature.

Objectif

- 90% des demandes (dans les délais) d'absences pour passage du bilan santé de sécurité sociale accordées

Article 12 : visites médicales

Afin de s'assurer de la santé des salariés de 55 ans et plus et afin de pouvoir dépister le plus rapidement des problèmes de santé. Renault souhaite permettre à ces salariés de pouvoir bénéficier d'une visite médicale à une périodicité annuelle.

Indicateur

- Nombre de salarié de 55 ans et plus ayant bénéficié d'une visite médicale annuelle

Objectif

- 90% des visites médicales annuelles demandées par les salariés de 55 ans et + sont accordées

Chapitre IV. La transition entre activité professionnelle et retraite

Article 13 : Le temps partiel fin de carrière

13.1. : Nature de la mesure

Le dispositif « Temps Partiel de Fin de Carrière » (TPFC) est destiné à favoriser une réduction progressive de l'activité des salariés grâce, notamment, à un allègement de leur charge de travail, à un aménagement de leur horaire de travail et, le cas échéant, à une réorganisation de leur activité.

13.2. Salariés concernés

L'ensemble des salariés, quel que soit leur statut (APR, ETAM, ETAM au forfait, Ingénieurs et Cadres) peut bénéficier de ce dispositif.

Le passage à temps partiel de fin de carrière est ouvert aux salariés ayant, dans les 12 mois précédant l'adoption de ce dispositif, un contrat de travail à temps plein (CDI).

Le temps partiel de fin de carrière est par ailleurs ouvert aux seuls salariés pouvant bénéficier d'une retraite à taux plein au plus tard à la fin de la 3ème année qui suit le passage à temps partiel.

Le salarié justifie qu'il remplit la condition relative au bénéfice d'une retraite à taux plein ou d'une retraite anticipée « handicapé » dans le délai de 3 ans par la production du relevé individuel de carrière.

Le passage à temps partiel ne peut excéder 3 ans au plus. Toutefois, il est admis que le collaborateur puisse s'engager à passer à temps partiel pour une durée moindre.

hd
BB Hh
E

13.3. Procédure d'adhésion

13.3.1. Demande du salarié

Le salarié qui souhaite bénéficier du dispositif d'un temps partiel de fin de carrière doit en formuler la demande auprès de son RRHP.

Cette demande, via le document de « Demande de temps partiel de fin de carrière », doit être formulée 2 mois au minimum avant la date envisagée pour le passage à temps partiel.

Au cours de l'entretien avec le responsable RH de proximité, le salarié produit un relevé individuel de carrière pour justifier de ses droits à retraite.

13.3.2. Réponse de l'entreprise

L'entreprise s'engage à répondre dans le mois suivant la réception de la demande individuelle de passage à temps partiel, sur le document susmentionné.

Elle indique le cas échéant son acceptation ou, à défaut, le motif de son refus.

La demande de temps partiel de fin de carrière indique la possibilité pour le salarié de bénéficier du calcul des cotisations de retraite sur le salaire temps plein.

13.3.3. Conclusion d'un avenant

En cas d'acceptation de la demande de passage à temps partiel de fin de carrière, un avenant au contrat de travail sera soumis à la signature du salarié concerné. Cet avenant comprend les mentions spécifiques à tout contrat de travail à temps partiel.

En cas de dégressivité du taux d'activité du TPFC (par exemple : activité à 80% la 1ère année, à 50% la 2ème année et à 20% la dernière année), les différents taux successifs doivent impérativement être spécifiés dans l'avenant.

Enfin, le calcul des cotisations de retraite sur le salaire temps plein doit figurer dans l'avenant au contrat de travail. De même, la prise en charge par l'entreprise de la part salariale des cotisations doit y être mentionnée.

L'avenant fait mention de l'aspect irréversible de l'engagement dans le temps partiel fin de carrière.

13.4. Organisation du travail

Pendant toute la durée d'exercice du contrat à temps partiel, le salarié à temps partiel bénéficie d'une égalité de traitement avec le salarié à temps plein, et notamment en matière d'évolution de carrière, de salaire, de charge de travail, de formation ainsi que de maintien dans l'emploi.

L'organisation du travail peut reposer sur un taux d'activité de 50% en moyenne, ou de 66% en moyenne.

hb
JL
BB lh E

Le TPFC peut par ailleurs prendre deux formes différentes :

- une succession de différents taux (dans le respect d'un taux moyen de 50 ou 66%);
- l'application d'un taux unique

13.5. Calcul des cotisations retraite sur le salaire à temps plein

Afin d'augmenter les droits à retraite du salarié, Renault propose à l'intéressé de cotiser, pendant toute la durée du travail à temps partiel de fin de carrière, à l'ensemble des régimes de retraite sur la base du salaire reconstitué à temps complet.

L'entreprise prend en charge les cotisations patronales ainsi que la totalité des cotisations salariales supplémentaires résultant de cette mesure. Le salarié n'est donc redevable que des cotisations calculées sur le salaire à temps partiel effectivement versé.

Si le salarié donne son accord, le calcul des cotisations de retraite sur le salaire temps plein doit figurer dans l'avenant au contrat de travail. La prise en charge par l'employeur de la part salariale des cotisations doit également apparaître.

Le salarié peut refuser la proposition de calcul des cotisations de retraite sur le salaire temps plein par une mention expresse portée dans l'avenant.

13.6. Majoration de salaire

Une majoration de rémunération équivalant à 20 % de la perte de salaire est versée aux salariés ayant opté pour le passage à temps partiel de fin de carrière.

Ainsi, le salarié occupé à 66% en moyenne est rémunéré à 73 % ; celui occupé à 50 % est rémunéré à 60 %, étant précisé que la rémunération est lissée sur toute la période correspondant au temps partiel de fin de carrière.

Le lissage de la rémunération implique, en cas d'activité à 66% en moyenne (80% pendant deux ans, puis 80% pendant 6 mois) que le salarié perçoive chaque mois une rémunération correspondant à 73% d'un temps plein. A défaut, il ne percevrait aucune rémunération pendant les 6 derniers mois pendant lesquels il ne travaillerait pas.

Le passage à temps partiel de fin de carrière est un dispositif distinct et indépendant du dispositif conventionnel de 1997.

13.7. Calcul et versement de l'indemnité de départ à la retraite

Comme pour tout passage à temps partiel, la rémunération est calculée au prorata du temps de travail, majorée comme indiqué *supra*.

Si à l'issue de la période de travail à temps partiel, le salarié quitte l'entreprise dans le cadre d'un départ volontaire à la retraite, il bénéficie de l'indemnité de départ à la retraite prévue par l'accord relatif à la Couverture sociale des salariés de Renault.

Handwritten notes and signatures in the bottom left corner, including initials like 'hd', 'BB', and 'Hz', and a large signature.

Par exception au principe général, l'indemnité sera calculée, pour la période correspondant au temps partiel de fin de carrière, sur la base de la rémunération à temps plein et non de la rémunération correspondant au travail à temps partiel.

Indicateur

- Nombre de TPFC / an
- Répartition du TPFC entre le temps partiel à 50% et celui à 66%

Article 14 : Valoriser l'engagement sociétal

Renault souhaite valoriser l'engagement de ses salariés désirant s'investir dans les actions de solidarité, et de défense des intérêts des personnes les plus fragilisées.

Renault souhaite réaliser une fois par an, dans l'un des établissements de l'entreprise, un forum regroupant des acteurs du monde associatif permettant aux salariés d'échanger avec ces acteurs des corps intermédiaires.

Indicateur

- Nombre d'associations présentes par forum

Objectif

- Au moins 5 associations sur le forum afin de valoriser l'engagement sociétal

Chapitre V. Suivi de l'accord et dispositions administratives

Article 15 : Commission de suivi de l'accord

Afin de suivre l'application du présent accord, et dans le respect des attributions des institutions de représentation du personnel, il est institué, au niveau central, une commission de suivi composée de représentants de la Direction et des Organisations Syndicales signataires.

Cette commission se réunit au moins une fois par an, sur convocation de la direction, pour faire le bilan de l'année écoulée.

Au dernier trimestre de l'année 2012, la commission de suivi se réunira pour évaluer les effets quantitatifs et qualitatifs du présent accord. En fonction du bilan réalisé et des échanges au sein de la commission, il pourra être décidé d'aménagements au présent accord, par voie d'avenant.

Article 16 : Durée de l'accord

Cet accord est conclu pour une durée de trois ans à compter de sa signature.

Dans le courant du dernier trimestre 2012, les parties signataires se rencontreront pour décider de sa reconduction ou des adaptations devant y être apportées.

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



Toute organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise qui n'est pas partie au présent accord, peut y adhérer ultérieurement lorsque les formalités prévues aux articles L 2261-3 dernier alinéa et L 2231-6 du Code du Travail auront été accomplies.

Cette adhésion doit être sans réserve et concerner la totalité de l'accord.

Le présent accord est déposé à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle des Hauts-de-Seine et au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes par Renault s.a.s.



