

**ACCORD DU 17 FEVRIER 2004 RELATIF A L'EGALITE  
PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET A  
LA CONCILIATION ENTRE LA VIE FAMILIALE ET LA VIE  
PROFESSIONNELLE**

ENTRE :

**RENAULT s.a.s.**  
représentée par M. Jean-Michel KEREBEL

Directeur Central des Ressources Humaines

d'une part,

ET :

Les organisations syndicales ci-dessous :

C.F.D.T.

C.G.T.

représentée par M. Fred DIJOUX

représentée par M. Philippe NOEL

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

C.F.T.C.

représentée par M. Gérard BLONDEL

représentée par M. Serge DEPRY

F.O.

représentée par M. Laurent SMOLNIK

d'autre part,

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT:

## **PRÉAMBULE**

La Direction et les organisations syndicales signataires du présent accord conviennent ensemble de la nécessité de veiller à l'absence de toute forme de discrimination entre les femmes et les hommes dans le cadre de leur activité professionnelle, en application des principes fixés par le code de déontologie du groupe et dans le respect des axes stratégiques de l'entreprise.

Les métiers de la métallurgie sont historiquement des métiers masculins, notamment dans le secteur automobile. L'automobile est ainsi confrontée à un déséquilibre structurel entre les femmes et les hommes qui subsiste encore aujourd'hui à l'intérieur de l'entreprise et qu'il convient de corriger.

On observe depuis quelque temps une arrivée, plus importante bien qu'encore trop limitée, des femmes dans les métiers techniques de l'automobile. Cette tendance relativement récente ne suffit pas à compenser la disparité dans l'accès à certaines classifications. Cette arrivée récente explique que certains écarts entre les deux populations, principalement imputables à la différence de moyenne d'ancienneté, persistent chez RENAULT.

La Direction et les organisations syndicales signataires du présent accord conviennent de l'importance de cette augmentation de l'activité professionnelle des femmes en général, se traduisant par un accroissement de plus en plus significatif du recrutement de femmes dans l'entreprise. Dans le cadre de la recherche et du développement des compétences nécessaires à renforcer et à consolider la croissance rentable de l'entreprise, la Direction et les organisations syndicales signataires s'accordent sur la nécessité de mobiliser de manière équivalente tous les potentiels disponibles, qu'il s'agisse des femmes comme des hommes.

Pour apporter la pérennité nécessaire à cette démarche engagée depuis quelques années et pour rester dans la dynamique des efforts déjà entrepris - comme en attestent les conclusions des travaux préparatoires à la présente négociation -, RENAULT veille à ce que les femmes et les hommes de l'entreprise bénéficient de conditions de travail et d'emploi (embauche, formation, promotion, ...) équivalentes.

En outre, la Direction et les organisations syndicales signataires constatent et reconnaissent l'existence d'aspirations communes des femmes et des hommes à une compatibilité entre vie professionnelle et vie familiale qu'il convient de prendre en compte en harmonie avec les nécessités de fonctionnement et d'équilibre économique de l'entreprise.

En ce sens, cette évolution de la société doit s'accompagner, au sein de RENAULT, des mesures nécessaires à sa prise en compte, notamment par le biais des plans de progrès prévus par l'accord du 16 avril 1999 ainsi que par les différentes mesures figurant dans le présent accord destinées à mieux concilier vie professionnelle et vie familiale.

Enfin, la mise en œuvre au sein de RENAULT des engagements pris dans le cadre du présent accord appelle et exige une forte mobilisation de l'ensemble des managers.

C'est dans ce contexte que la Direction et les organisations syndicales signataires manifestent par le présent accord l'attachement fort qu'elles portent au respect du principe de non discrimination notamment entre les sexes.

## **ARTICLE 1<sup>ER</sup> Champ d'application**

Le présent accord s'applique aux établissements de RENAULT s.a.s. situés en France. Tous les salarié(e)s APR, ETAM, ETAM au forfait et ingénieurs et cadres de RENAULT s.a.s. bénéficient des dispositions du présent accord.

## **ARTICLE 2. Principe de non discrimination**

L'entreprise rappelle son attachement au strict respect du principe de non discrimination en raison du sexe de la personne, notamment en matière de recrutement, de mobilité, de qualification, de rémunération, de promotion, de formation et de condition de travail.

En particulier, l'absence de la salariée au titre du congé de maternité n'a aucune incidence sur sa vie professionnelle, notamment dans les domaines cités à l'alinéa précédent.

## **ARTICLE 3. Recrutement**

RENAULT, conformément à sa charte de recrutement, convient d'appliquer une politique d'embauche exempte de toute discrimination. Les critères de recrutement sont et demeureront strictement identiques pour les femmes comme pour les hommes.

En outre, RENAULT s'engage par le présent accord à examiner plus particulièrement le rapport entre le nombre de candidatures féminines reçues et le nombre de recrutements féminins réalisés, dans le respect des critères d'embauche de l'entreprise (compétence, potentiel d'évolution, niveau de diplôme requis s'il y a lieu, et nécessités du poste à pourvoir, ...).

Dans cet esprit, RENAULT réaffirme sa politique de coopération avec le système éducatif permettant non seulement de renforcer la qualité des enseignements, de créer des formations à la mesure de ses exigences métiers mais aussi de rendre plus attractives les filières techniques et scientifiques de l'automobile pour les femmes.

## **ARTICLE 4. Entretien annuel**

Lors de l'entretien annuel, le/la responsable hiérarchique et le/la salarié(e) examinent ensemble les perspectives d'évolution professionnelle et les mesures de formation nécessaires, en prenant en compte à la fois la demande du/de la salarié(e) et les nécessités de l'activité du secteur. A cette occasion, ils peuvent évoquer les questions pouvant apparaître afin de concilier vie familiale et vie professionnelle et rechercher conjointement des solutions adaptées (notamment des aménagements du temps de travail, etc.).

## **ARTICLE 5. Entretien spécifique**

### *5.1. Départ en maternité*

RENAULT propose à toute salariée qui le souhaite, au moins un entretien spécifique avant et après le congé de maternité.

La salariée peut solliciter l'un de ces entretiens à partir de la déclaration de grossesse. Dans ce cadre, l'entretien permet au/à la responsable hiérarchique et à la salariée concernée de consacrer un moment spécifique à l'échange sur les perspectives prévisibles de la grossesse.

Afin d'adapter la charge de travail autant que possible à la situation de la salariée, l'entretien offre l'occasion d'analyser ensemble et de s'engager mutuellement sur l'état d'avancement de la réalisation des tâches, les modalités d'exécution de l'activité professionnelle avant le départ en

congé de maternité, la date probable de ce départ ainsi que la date prévisible du retour et les conditions de reprise d'activité ou encore les mesures de formation.

L'entretien est également l'occasion de rechercher concrètement des actions d'amélioration des conditions de travail pendant la période de grossesse (par exemple aménagement horaire, aménagement du poste, voire changement de poste, aménagement des modalités de déplacement professionnel en France et à l'étranger).

Pendant ou à l'occasion du retour de congé de maternité et notamment dans le cadre de l'entretien que la salariée peut demander à sa hiérarchie, l'entreprise s'engage à proposer des actions de formation pour permettre à la salariée une reprise d'activité plus facile et ainsi lui assurer une réintégration plus harmonieuse dans son activité professionnelle. Les actions de formation s'exercent dans le cadre des règles en vigueur dans l'entreprise.

### *5.2. Départ en congé parental d'éducation*

Les mêmes entretiens sont proposés au/à la salarié(e) qui le souhaite en cas de départ prévu en congé parental d'éducation.

De la même manière, le premier de ces entretiens est l'occasion pour le/la salarié(e) et sa hiérarchie de préparer le départ en congé parental d'éducation, de faire le point sur les modalités d'accomplissement des tâches, de se concerter, le cas échéant, sur un calendrier prévisionnel de départ et de retour ainsi que sur les conditions de reprise d'activité.

## **ARTICLE 6. Accès à l'information et à la formation**

### *6.1. Information pendant l'absence*

Afin de limiter les effets liés à l'éloignement prolongé de la vie de l'entreprise et pour permettre un retour plus facile à l'activité professionnelle à l'issue du congé de maternité, parental d'éducation ou d'adoption, RENAULT permet au/à la salarié(e) de conserver un lien avec l'entreprise pendant la durée de l'absence, dès lors qu'il/elle le demande.

Le/la salarié(e) peut ainsi préserver, s'il/elle le demande, un contact avec l'entreprise pendant toute la durée de son absence, notamment en recevant à domicile les principales informations relatives à la vie de l'entreprise et de l'établissement, voire de son secteur d'origine par voie postale (notamment envoi à domicile des journaux d'entreprise ou d'établissement).

### *6.2. Accès à la formation*

Le/la salarié(e) en congé parental d'éducation ou en congé d'adoption bénéficie, s'il/elle le souhaite, pendant ou à l'occasion du retour de congé parental d'éducation ou d'adoption, d'actions de formation adaptées pour lui permettre une reprise d'activité plus facile et ainsi lui assurer une réintégration plus harmonieuse dans son activité professionnelle.

## **ARTICLE 7. Conciliation vie familiale - vie professionnelle**

La Direction et les organisations syndicales signataires réaffirment les droits conventionnels existants, rappelés au point 7.1., dont bénéficie le personnel de RENAULT au-delà des dispositions légales en vigueur. Ils conviennent en outre que ces dispositions doivent être complétées par les points énoncés en 7.2. pour assurer une meilleure conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle.

### *7.1. Rappel des mesures en vigueur*

RENAULT prévoit déjà un certain nombre de mesures en faveur de la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle, notamment :

- Tous les salariés de RENAULT, APR, ETAM et cadres, qui souhaitent travailler à temps partiel, quel que soit leur secteur d'activité, bénéficient des dispositions de l'accord relatif au développement du travail à temps partiel choisi du 19 décembre 1997.
- Les salariées de RENAULT bénéficient, en cas de grossesse, sur présentation du certificat médical de grossesse, d'une heure de franchise par jour. Sans pouvoir être accolées à cette heure de franchise, les salariées en état de grossesse, attesté par certificat médical, disposent en outre d'une franchise de cinq minutes, pouvant être prise, soit à l'heure du déjeuner et à la cessation du travail en fin de journée ou, à défaut le matin au début du travail (art. 18 de l'accord Couverture Sociale du 5 juillet 1991).
- Les salarié(e)s de RENAULT bénéficient notamment d'un congé de maternité ainsi que d'un congé d'adoption dont la durée est allongée de 2 semaines au-delà de la durée légale, avec un maintien intégral de la rémunération (art. 19 et art. 20 de l'accord Couverture Sociale du 5 juillet 1991).
- Le père et la mère de famille désireux d'adopter un enfant bénéficient d'une absence autorisée payée de 2 jours pouvant être pris par demi-journées pour permettre l'accomplissement des formalités administratives (art. 20 de l'accord Couverture Sociale du 5 juillet 1991).
- Les salariées de RENAULT bénéficient également d'un congé d'allaitement partiellement indemnisé si elles justifient de l'allaitement de leur enfant :  
  
Pendant cet allaitement, la mère de famille bénéficie d'une indemnité égale à 60% de sa rémunération (art. 21 de l'accord Couverture Sociale du 5 juillet 1991).
- Les salariées de RENAULT n'allaitant pas effectivement leur enfant, bénéficient, deux fois par jour, d'une demi-heure de pause payée jusqu'au terme de la 18<sup>ème</sup> semaine suivant l'accouchement (art. 21 de l'accord Couverture Sociale du 5 juillet 1991).
- Dans le but de permettre aux parents de concilier l'éducation de leurs enfants avec les contraintes de la vie courante, le personnel RENAULT bénéficie de la possibilité d'allonger le congé parental d'éducation jusqu'au 4<sup>ème</sup> anniversaire de l'enfant (art. 22 de l'accord Couverture Sociale du 5 juillet 1991).
- Les salarié(e)s de RENAULT APR et ETAM disposent également d'une franchise éducation d'enfant de 10 heures par an, quel que soit le nombre d'enfants (art. 23 de l'accord Couverture Sociale du 5 juillet 1991).
- Afin de permettre la présence parentale en cas de maladie d'un enfant, RENAULT offre la possibilité à la mère ou au père de prendre un congé de 4 jours par an partiellement indemnisé (art. 24 de l'accord Couverture Sociale du 5 juillet 1991).

2 jours      indemnisés à 100%  
2 jours      indemnisés à 75%.

## 7.2. Droits liés à la naissance

- Des places de parking réservées aux femmes enceintes, dont la grossesse est déclarée, sont mises en place sur chaque site de l'entreprise à proximité des lieux d'entrée et de sortie.
- L'allocation de départ en congé de maternité, versée aux femmes enceintes pour faire face aux frais supplémentaires générés par leur état, fixée au dernier alinéa de l'article 18 de l'accord relatif à la Couverture Sociale du 5 juillet 1991, est portée à 1.500 Euros.

- La prime d'adoption prévue par l'article 20 alinéa 2 de l'accord relatif à la Couverture Sociale du 5 juillet 1991 est revalorisée et portée à 1.500 Euros.
- Les pères salariés bénéficient d'un congé paternité de 11 jours calendaires dans les conditions des article L. 122-25-4 et D. 122-25 du Code du travail. Le congé paternité est un des éléments favorisant le partage de l'éducation des enfants, des tâches familiales et les impératifs de la vie professionnelle entre les femmes et les hommes.

Afin de permettre aux pères de participer dans de bonnes conditions à l'événement de la naissance et l'arrivée au foyer du nouvel enfant, les pères concernés reçoivent 100 % de leur rémunération nette, pendant toute la durée du congé paternité, déduction faite des indemnités journalières de Sécurité Sociale. Celles-ci sont retenues pour leur montant avant précompte des contributions sociales et impositions de toute nature, applicables le cas échéant, sur lesdites indemnités et mises à la charge du salarié par la loi.

L'absence du/de la salarié(e) au titre du congé de maternité, de paternité et d'adoption est assimilée à du travail effectif pour l'acquisition de ses droits à congés payés, pour l'acquisition de ses jours de réduction du temps de travail individuels et collectifs, pour la détermination des droits qu'il/elle tient de son ancienneté ainsi que pour la détermination du coefficient de présence pour le calcul de l'intéressement et des allocations trimestrielles.

#### **ARTICLE 8. Capitalisation ou Indemnisation des congés payés en cas d'impossibilité de prise avant le départ en congé de maternité ou d'adoption**

Lorsque l'absence de la salariée pour congé de maternité ou du/de la salarié(e) pour congé d'adoption n'a pas rendu possible la prise de l'intégralité de ses congés payés annuels au cours de l'année civile, le reliquat de congés payés est traité de la manière suivante:

##### *8.1. Prise effective du congé*

Si le congé de maternité ou d'adoption se termine avant la fin de l'année civile, le reliquat de congés payés est pris, après concertation avec le/la responsable hiérarchique, sur la période restant à courir jusqu'à la fin de l'année civile.

##### *8.2. Capitalisation*

Dans le cas où le reliquat de congés payés ne peut être complètement utilisé en fin d'année par une prise effective, les jours de congés payés non pris sont capitalisés dans le capital temps individuel du/de la salarié(e), dans la limite de 10 jours ouvrables, prévue par l'article 1.2. de l'accord relatif aux congés du 7 juin 2002.

##### *8.3. Indemnisation*

Les jours de congés qui n'ont pu être pris ou être capitalisés dans les conditions définies au 8.1. et 8.2. sont compensés par le versement d'une indemnité calculée selon le nombre de ces jours.

#### **ARTICLE 9. Mesures relatives à la garde d'enfants**

RENAULT souhaite encourager la création de modes de garde innovants et alternatifs pour les enfants de moins de trois ans, tels que des systèmes d'accueil mixte ou des systèmes de garde en appartement qui permettent d'assurer une continuité entre l'accueil en crèche et celui en halte garderie ainsi que des horaires d'ouverture aménagés répondant aux contraintes posées par la conciliation entre horaires professionnels et modes de garde.

RENAULT s'engage à rechercher et à mettre en œuvre une expérience de partenariats avec les municipalités ou des organismes agréés de garde d'enfant qui peuvent être établis dans cette approche.

#### **ARTICLE 10. Commissions égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Dans chaque établissement RENAULT s.a.s. de plus de 200 salariés, il est institué, au sein du comité d'établissement, une commission égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dans les conditions prévues à l'article L. 434-7 du Code du travail.

Cette commission, qui se réunit au moins une fois par an, examine la situation des femmes et des hommes dans l'établissement, et en suit l'évolution d'une part sur la base des informations fournies dans le bilan social d'établissement qui inclut les données analysées par sexe devant figurer dans le rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes prévu par l'article L. 432-3-1 du code du travail et d'autre part sur la base des perspectives présentées par la Direction, prévues par le même article.

Les membres de la commission égalité professionnelle entre les femmes et les hommes bénéficient, au titre de la préparation des réunions de cette commission, des crédits d'heures suivants:

- 4 heures pour les établissements dont l'effectif est supérieur ou égal à 1.500 salariés,
- 2 heures pour les établissements dont l'effectif est inférieur à 1.500 salariés.

Chaque commission est composée d'un nombre de participants au plus égal à celui des membres titulaires du comité d'établissement. La composition de la commission est fixée par le comité d'établissement qui peut prévoir la participation de salariés de l'établissement choisis en dehors du comité et siégeant avec voix consultative.

#### **ARTICLE 11. Observatoire de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

RENAULT met en place un Observatoire de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, composé de représentants de la Direction et de 4 représentants par Organisation Syndicale signataire du présent accord, dans le respect des attributions des institutions représentatives du personnel.

Cet Observatoire se réunit au moins une fois par an, sur convocation de la direction, pour analyser les questions relatives à l'égalité professionnelle dans l'entreprise. Pendant les deux premières années, l'Observatoire se réunira au moins deux fois par an.

L'Observatoire de l'égalité professionnelle évalue les effets quantitatifs et qualitatifs du présent accord en matière de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle. En fonction du bilan réalisé et des échanges menés au sein de l'Observatoire, des aménagements au présent accord, par voie d'avenant, peuvent être décidés.

L'Observatoire analyse au moins une fois par an, dans le cadre de ses travaux de suivi, les données chiffrées qui lui auront été transmises par la Direction sur la base des informations fournies dans le bilan social d'entreprise, permettant d'apprécier notamment le respect de l'équilibre de recrutement entre les femmes et les hommes.

Lors de l'examen par la commission de suivi de l'accord du 16 avril 1999 sur l'emploi, l'organisation et la réduction du temps de travail, des modalités de mise en œuvre des plans de progrès qu'il institue, une attention particulière sera portée au domaine de la conciliation vie professionnelle - vie familiale (positionnement des réunions, etc.).

## **ARTICLE 12. Dispositions générales**

Le présent accord est conclu dans le cadre des articles L. 132-1 et suivants du code du travail pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à compter de sa signature.

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 et non pas seulement de l'un ou l'autre des établissements la composant, qui n'est pas partie au présent accord, peut y adhérer lorsque les formalités prévues à l'article L. 132-9, dernier alinéa, auront été accomplies.

Le présent accord peut faire l'objet d'une dénonciation dans le respect des dispositions de l'article L. 132-8 du code du travail.

Fait à Boulogne-Billancourt, le 17 février 2004

**Pour RENAULT s.a.s.**  
Le Directeur Central des Ressources Humaines

M. Jean Michel KEREBEL

C.F.D.T.

C.G.T.

représentée par M. Fred DIJOUX

représentée par M. Philippe NOEL

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

C.F.T.C.

représentée par M. Gérard BLONDEL

représentée par M. Serge DEPRY

F.O.

représentée par M. Laurent SMOLNIK