

**Accord en faveur de l'Égalité professionnelle entre les
femmes et les hommes et de la mixité au sein du Groupe en
France**

du 20 octobre 2023

ENTRE

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

Représentées par M. XXX
Directeur des Ressources Humaines France

ET

Les organisations syndicales ci-dessous :

C.F.D.T.

représentée par M. XXX

C.G.T.

représentée par M. XXX

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

représentée par M. XX

F.O.

représentée par M XXX

SOMMAIRE

PREAMBULE	4
ARTICLE 1 – EGALITE PROFESSIONNELLE ET MIXITE DANS LA POLITIQUE JEUNES.....	5
1. Mesures et engagements pris en la matière.....	5
2. Indicateurs, objectifs et plans d’actions définis.....	6
ARTICLE 2 – EGALITE PROFESSIONNELLE ET MIXITE DANS LE DOMAINE DU RECRUTEMENT	7
1. Mesures et engagements mis en œuvre.....	7
2. Indicateurs, objectifs et plans d’actions définis.....	8
ARTICLE 3 – ACCOMPAGNEMENTS PREVUS CONCERNANT L’EVOLUTION PROFESSIONNELLE.....	9
1. Evolution de carrière	9
2. Formation.....	10
3. Droit à l’information.....	11
4. Mentorat et tutorat	12
5. Indicateurs, objectifs et plans d’actions définis.....	12
ARTICLE 4 – DISPOSITIONS PRISES EN MATIERE DE REMUNERATION	13
1. Salaire d’embauche et évolution salariale individuelle.....	13
2. Evolution de la rémunération des Salariés pendant et/ou au retour de leur congé maternité ou adoption	13
3. Indicateurs, objectifs et plans d’actions définis.....	14
ARTICLE 5 – MESURES CONCERNANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL	15
1. Environnement de travail	15
2. Règles de bonne conduite.....	15
3. Accompagnement à la reprise d’activité suite à un congé maternité ou adoption..	16
4. Entretien annuel et entretiens spécifiques	17
ARTICLE 6 – ENGAGEMENTS PRIS EN MATIERE DE CONCILIATION VIE PERSONNELLE ET VIE PROFESSIONNELLE.....	17
1. Mesures visant un meilleur équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle.	18
2. Mesures visant à renforcer les droits liés à la parentalité	20
3. Mesures visant à soutenir les Salariés en situation de soutien familial / proche-aidant	23
4. Mesures visant à prendre en compte les compositions familiales liées aux évolutions sociétales.....	25
5. Indicateurs, objectifs et plans d’actions définis.....	27

ARTICLE 7 – SENSIBILISATION DES ACTEURS	27
1. Le management	27
2. Sensibilisation de la fonction Ressources Humaines.....	28
3. Actions de communication	28
ARTICLE 8 – DISPOSITIF DE SUIVI DE L'APPLICATION DE L'ACCORD	30
1. Observatoire en matière d'Égalité professionnelle et de la mixité.....	30
2. Les commissions locales de l'Égalité professionnelle et de la mixité	31
3. Harmonisation des indicateurs	31
ARTICLE 9 – DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES	31
1. Périmètre de l'accord.....	31
2. Entrée en vigueur et durée de l'accord.....	31
3. Notification, dépôt légal et publicité	32
4. Adhésion	32
5. Révision	32

PREAMBULE

Compte tenu de la transformation de Renault Group et de la mise en œuvre, à compter du 1^{er} janvier 2024, de la nouvelle convention collective de Branche de la Métallurgie un accord de méthode a été conclu en juillet 2022.

Les parties à l'accord précité ont défini un cycle de négociations sur divers domaines, dont celui de l'Egalité professionnelle et de la mixité.

C'est dans ce contexte que des réunions de négociations se sont déroulées les 12 et 28 septembre derniers.

Renault Group a toujours mené une politique volontariste en matière d'Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité, avec la réalisation d'actions concrètes, telles que des partenariats avec des associations engagées en la matière et la négociation d'accords ambitieux et ce, depuis près de 20 ans.

Également convaincus que la diversité est un élément fondamental de performance et d'attractivité, Renault Group déploie une politique ambitieuse en matière de Diversité & Inclusion soutenue par une gouvernance et une organisation robustes, avec notamment la création d'une Direction dédiée à ce sujet, au sein de la DRH Renault Group, en avril 2021, et l'élaboration de la Charte Diversité & Inclusion.

Au fur et à mesure des accords sur l'Egalité professionnelle, les parties prenantes se sont attachées à continuer d'améliorer les dispositifs en place et corriger les éventuels écarts constatés lors des bilans annuels.

Les mesures mises en place en interne ainsi que les résultats de l'Index égalité professionnelle mis en œuvre par le Gouvernement, au niveau des entités en France, démontrent que la politique menée depuis plusieurs années porte ses fruits et que le groupe a des pratiques vertueuses en la matière.

Dans le cadre du Socle Social Commun, la volonté est de poursuivre les engagements du Groupe en matière d'Egalité professionnelle et de mixité, tout en s'assurant d'avoir un cadre homogène pour toutes les entités en France en :

- S'inscrivant dans la continuité de mesures existantes au sein d'accords des entités du Groupe, en les étendant au niveau du Socle Social Commun,
- Renforçant l'opérationnalité des mesures,
- Modernisant les mesures pour tenir compte des évolutions sociétales.

C'est l'objet du présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entités visées ci-avant.

**ARTICLE 1 – EGALITE PROFESSIONNELLE ET MIXITE DANS LA
POLITIQUE JEUNES****1. Mesures et engagements pris en la matière**

L'équilibre entre les femmes et les hommes dans les recrutements de jeunes constitue, pour Renault Group, un élément majeur de sa politique de mixité.

C'est pour cela que, depuis plusieurs années, Renault Group s'est engagé dans une politique de coopération avec le système éducatif. Les jeunes, viviers des talents et des compétences de demain, constituent en effet une cible privilégiée.

Ces dernières années, les mesures mises en place au sein des entités en France, ont permis de renforcer la mixité des alternants et stagiaires dans le Groupe.

Afin de poursuivre cette dynamique, les signataires encouragent toute initiative ayant pour objet, dès la scolarité, de remédier à la méconnaissance des métiers du Groupe, et notamment à l'industrie automobile et plus particulièrement les métiers techniques tels que l'ingénierie, la fabrication et l'informatique, de moderniser leur image et de susciter leur attractivité auprès des jeunes.

Dans ce cadre, les salariés sont encouragés à participer à toute intervention extérieure proposée par son entreprise ou le Groupe, pour représenter cette dernière ou le Groupe, tout en sachant que cette participation s'effectue sur les jours habituellement travaillés et constitue du temps de travail effectif. Les éventuels frais de déplacement occasionnés font l'objet d'un remboursement, conformément aux règles applicables dans les entreprises parties prenantes.

Par ailleurs, dans l'objectif d'assurer la continuité de la politique « jeunes » engagée depuis de nombreuses années, le groupe reconduit la mise en œuvre de plusieurs leviers tels que notamment :

- La participation à des interventions et manifestations extérieures de l'entreprise, qui sont autant d'occasions de rappeler la place des jeunes femmes et des jeunes hommes dans nos métiers, et notamment ceux de l'industrie ;
- La poursuite de l'animation de partenaires nationaux afin d'en faire bénéficier l'ensemble des entités du périmètre, pour mener des actions de sensibilisation des femmes et jeunes filles aux métiers du Groupe ;
- L'organisation de rencontres sur le terrain avec l'appui des Salariés du Groupe en tant que ambassadrices et ambassadeurs de la mixité dans nos métiers. Dans le cadre de notre propre réseau interne de Salariés ou en collaboration avec des associations tel que « Elles Bougent » ;
- La promotion de la mixité lors d'actions de communication adressées au public visé dans le cadre de la politique « jeunes » ;
- La participation aux programmes d'insertion mis en œuvre pour promouvoir l'inclusion et la mixité.

Le déploiement d'actions en direction du milieu éducatif poursuit l'objectif de renforcer l'attractivité du groupe, mais aussi de développer l'appétence des jeunes pour les divers métiers qu'il représente.

En lien avec cet objectif, Renault Group souhaite renforcer sa communication externe en matière d'Egalité professionnelle et de mixité, notamment :

- Sur les réseaux professionnels et les sites d'emploi, avec les actions suivantes :
 - communiquer sur les actions réalisées, en interne et en externe, en matière de Diversité & Inclusion ;
 - mettre en avant dans les publications des femmes et des hommes, en fonction des métiers où ils sont sous-représentés ;
 - insérer dans les offres de stage / alternance un paragraphe type sur la politique Diversité & Inclusion en vigueur.
- Dans les interventions auprès des écoles :
 - créer un réseau d'ambassadeurs de la mixité de genre, composé de salariés volontaires du groupe, avec pour objectif d'améliorer l'attractivité des métiers techniques ;
 - valoriser la politique Diversité & Inclusion et les actions réalisées en matière d'Egalité professionnelle ;
 - faire intervenir des étudiant(e)s présent(e)s au sein du Groupe pour partager leur expérience.

2. Indicateurs, objectifs et plans d'actions définis

Bien que la fixation d'indicateurs, objectifs ou plan d'actions en matière de politique jeunes n'est pas légalement obligatoire, les parties ont décidé d'en fixer car elles sont convaincues que les mesures prises en matière de politique jeunes sont l'un des piliers sur lequel repose une politique d'Egalité professionnelle et de mixité efficiente.

INDICATEURS	Rapport femmes / hommes parmi les stagiaires Rapport femmes / hommes parmi les alternants
OBJECTIFS	50% de femmes dans le recrutement en stage au terme de l'accord 50% de femmes dans le recrutement en alternance tous métiers confondus au terme de l'accord, sous réserve du respect du % d'alternants au sein de l'effectif annuel moyen (à date : 5%)

PLANS D' ACTIONS	<p>Poursuite des partenariats avec des associations</p> <p>Renforcement de la communication interne / externe sur les actions Diversité & Inclusion et Egalité professionnelle</p> <p>Renforcement des animations dans les écoles partenaires autour de la mixité dans l'entreprise</p>
-----------------------------	---

ARTICLE 2 – EGALITE PROFESSIONNELLE ET MIXITE DANS LE DOMAINE DU RECRUTEMENT

1. Mesures et engagements mis en œuvre

Au sein de Renault Group, les candidats sont recrutés en fonction de leurs compétences, au regard de divers critères objectifs, indépendants de toute considération relative, notamment, à leur genre ou leurs origines.

Il en est de même s'agissant de l'origine scolaire ou universitaire. Ainsi, il est acquis que tout candidat peut être recruté, peu importe l'établissement scolaire dans lequel il a eu son diplôme, dès lors que ce dernier est en adéquation avec le profil recherché.

Renault Group veille ainsi à ce qu'aucun stéréotype ou critère discriminatoire ne soit véhiculé dans les offres d'emploi, y compris celles de stage et d'alternance.

Renault Group s'assure que les équipes des cabinets extérieurs de recrutement soient sensibilisées à la non-discrimination et aient une pratique vertueuse en la matière.

Un examen systématique du sujet est réalisé lors de l'étude des appels d'offres et des points organisés pour le suivi des prestations.

Parallèlement, dans l'objectif de renforcer l'attractivité du Groupe en France auprès des femmes et d'améliorer leur représentativité dans ses métiers au sein desquels elles sont sous-représentées, les signataires prennent les engagements suivants :

- Réaliser des actions de sensibilisation auprès des acteurs du recrutement ;
- Valoriser des rôles modèles de femmes sur des métiers où elles sont sous-représentées ;
- Développer la mixité des candidatures en valorisant la politique Diversité & Inclusion de Renault Group dans les offres d'emploi, via l'insertion d'un paragraphe sur la politique en vigueur au sein du Groupe ;
- Promouvoir nos actions en matière de Diversité & Inclusion lors d'évènements et d'interventions extérieurs (ex : participation à des trophées dédiés à ces sujets)

A l'instar des évènements concernant la politique jeunes, les salariés sont encouragés à participer à ces évènements qui, s'ils sont faits sur proposition de l'entreprise ou du Groupe et pour la/ le représenter, s'effectuent sur les jours habituellement travaillés et constitue du temps de travail effectif. Les éventuels frais de déplacement occasionnés font l'objet d'un remboursement, conformément aux règles applicables dans les entreprises parties prenantes.

Dans le but d'augmenter le nombre de femmes dans les métiers où elles sont sous-représentées et conformément aux dispositions légales en vigueur, les entités du périmètre de l'accord peuvent, au besoin, mettre en place des mesures temporaires ayant pour objet d'accroître le nombre de candidatures féminines (exemple : prime de cooptation). Il est rappelé que le processus de recrutement reste strictement identique, sans considération du genre du candidat retenu.

Par ailleurs, au-delà du recrutement, les parties s'accordent sur le fait qu'il est primordial que chaque nouvelle personne embauchée reçoive une information précise sur les engagements de Renault Group en matière de Diversité & Inclusion. Ce faisant, il est prévu de communiquer la Charte Diversité & Inclusion de Renault Group lors des journées d'intégration, telles que mises en place au sein des entités du périmètre de l'accord.

2. Indicateurs, objectifs et plans d'actions définis

Afin d'assurer le suivi de la continuité de l'intégration des femmes dans le Groupe, il est convenu de mettre en place les indicateurs suivants :

INDICATEURS	% de femmes recrutées réparties cols blancs / cols bleus d'une année sur l'autre, pendant la durée de l'accord
OBJECTIFS	Atteindre d'ici le terme de l'accord une cible de 50% de femmes en recrutement cols blancs et 25%, a minima, en recrutements cols bleus, sur le périmètre de l'accord
PLANS D' ACTIONS	Poursuite des partenariats avec des associations Participation à des évènements spécifiques Renforcement de notre communication interne / externe Sensibilisation régulière à destination des acteurs du recrutement

**ARTICLE 3 – ACCOMPAGNEMENTS PREVUS CONCERNANT
L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE**

Les actions menées au titre de la politique jeune et du recrutement ne suffisent pas à construire une politique efficiente en matière d'Egalité et de mixité au sein des entreprises du Groupe ; les parties prenantes sont convaincues qu'il faut avoir une approche globale.

C'est pour cela qu'en matière d'évolution professionnelle les parties souhaitent, d'une part, maintenir les mesures déjà existantes au sein d'entités du Groupe et les étendre à l'ensemble du périmètre du présent accord et, d'autre part, mettre en œuvre des leviers qui permettent d'agir, directement et indirectement, sur le sujet.

Les parties au présent accord ont également conscience que le choix fait par certains Salariés de ne pas évoluer dans l'entreprise peut tenir à des contraintes personnelles. Elles ont donc défini des mesures permettant de limiter, autant que possible, ces contraintes ou du moins, de diminuer leurs impacts sur la vie professionnelle des Salariés et ce, quelle que soit la situation dans laquelle ils se trouvent.

1. Evolution de carrière

De longue date, Renault Group inscrit dans sa politique stratégique une volonté de management des compétences, laquelle a nécessairement pour corollaire le développement des Salariés et de leur employabilité.

L'évolution professionnelle des Salariés, l'accès à des postes de management et/ou de responsabilités et plus largement chaque forme de promotion, doivent exclure toute considération tenant au genre de l'intéressé ou encore, à quelconque autre sujet tiré de sa vie personnelle.

C'est pourquoi Renault Group s'attache à garantir aux Salariés des parcours professionnels fondés uniquement sur des critères objectifs tels que les compétences professionnelles et les résultats, quels que soient leur genre, leur origine, leur situation personnelle, etc.

Conscient que les Salariés peuvent rencontrer, ou craindre de rencontrer, un « plafond de verre » au cours de leur carrière, Renault Group s'engage à prendre les mêmes critères de détection des potentiels, à savoir : la compétence, la qualification professionnelle et la performance.

Cet effet du « plafond de verre » pouvant toucher particulièrement les femmes, Renault Group souhaite développer davantage la représentation de celles-ci avec la mise en œuvre d'actions de communication présentant des « rôles modèles » et valorisant des parcours inspirants de femmes au sein du Groupe en France.

Renault Group souhaite également développer et mieux communiquer sur l'ensemble des actions internes de développement favorisant l'évolution professionnelle des

femmes (formations pour l'accès à des postes managériaux, dispositif « Women mentoring », partages des bonnes pratiques, etc.).

Par ailleurs, les parties prenantes ont tenu à rappeler qu'aucune absence liée à un contexte familial ou personnel particulier (maternité, solidarité familiale, etc.) ne peut induire une inégalité de traitement quant à l'accès à l'évolution professionnelle.

Considérant que la présence des femmes aux postes de direction peut entraîner des changements structurels durables, les partenaires signataires ont souhaité mettre en place des indicateurs permettant d'objectiver le sujet du « plafond de verre » et donc de suivre le nombre de femmes occupant des postes de managers sur le périmètre France.

2. Formation

L'accès à la formation est un élément indispensable pour assurer une égalité des chances dans le développement de la carrière de chaque Salarié, quelles que soient sa situation personnelle ou ses différences.

Renault Group entend, à cet égard, veiller au maintien de l'accès à la formation pour tous, en prenant en compte les contraintes familiales et les absences liées, notamment, à la parentalité et au soutien de proches.

[Prise en compte des contraintes familiales](#)

Les actions de formation doivent tenir compte, dans la mesure du possible, des contraintes liées à la situation des Salariés, et particulièrement celle des Salariés ayant des contraintes familiales et/ou exerçant leur activité à temps partiel, surtout lorsque ces contraintes sont renforcées par un éloignement entre leur domicile et leur lieu habituel de travail.

Une attention particulière doit aussi être portée aux Salariés en situation de famille monoparentale.

Renault Group réaffirme sa volonté de privilégier, chaque fois que cela est possible, les formations e-learning ou autre format en distanciel.

Les entreprises parties à l'accord poursuivent également l'adaptation, dans la mesure de leurs possibilités, des plannings de sessions de formation aux contraintes de disponibilité (notamment Salariés à temps partiel) et d'éloignement des Salariés.

Les entreprises veillent à prendre à ce titre les dispositions nécessaires pour informer au plus tôt les Salariés qui doivent suivre une formation, en dehors de leur lieu habituel de travail, des périodes et lieux dans lesquels elle est dispensée. Les convocations sont ainsi adressées en respectant un délai de prévenance de 3 semaines minimum.

[Accès prioritaire à la formation pendant et au retour de congés de longue durée](#)

Chaque Salarié de retour d'une absence de longue durée a un accès prioritaire à la formation.

Un entretien peut ainsi être organisé à la demande du Salarié à son retour dans l'entreprise afin d'évoquer son orientation professionnelle et déterminer ses besoins formatifs.

Il est proposé, par priorité, aux absences de courte durée (congé maternité ou d'adoption) des actions d'adaptation au poste, réalisées pendant le temps de travail.

Les absences de longue durée nécessitent une réflexion commune sur un parcours de formation permettant tout à la fois le retour sur le poste dans de bonnes conditions et le cas échéant, une préparation à un nouveau poste.

Il est convenu que le droit à la formation puisse également être exercé pendant le congé de longue durée de l'intéressé.

Ainsi, afin d'anticiper son retour, le Salarié peut demander la réalisation d'une ou plusieurs actions de formation. Ces formations, soumises à validation préalable de la hiérarchie, doivent s'inscrire dans le cadre de l'offre de formation en vigueur au sein de l'entité concernée.

Elles doivent par ailleurs être nécessaires à la reprise du poste précédemment occupé ou d'un poste équivalent, ou encore permettre au Salarié de prendre dans les meilleures conditions un nouveau poste, dans le cas notamment d'une mobilité.

Si les conditions susmentionnées sont réunies, l'entité concernée s'engage à accepter la suspension du congé de longue durée (ici visés le congé sabbatique ou sans solde), afin que l'intéressé puisse mobiliser ses droits à formation, capitalisés dans son Compte Personnel de Formation.

3. Droit à l'information

Les Salariés bénéficiant d'un congé de maternité/adoption, d'un congé parental d'éducation, d'un des congés dits de solidarité visés à l'article 6 infra doivent pouvoir s'ils le souhaitent, continuer à être informés de ce qui se passe dans leur entreprise et de manière générale dans le Groupe en France.

Ils bénéficient ainsi du droit d'emporter avec eux leur ordinateur professionnel afin de pouvoir rester connectés à la vie de l'entreprise sans que cela n'oblige à une quelconque prestation de travail.

Les Salariés étant totalement libres de rester informés ou non, ce choix n'a aucune conséquence sur leur retour en activité et la poursuite de leur parcours professionnel.

Il est également rappelé que des applications sur smartphone sont mises en place pour permettre aux salariés, qui le souhaitent, de suivre les actualités de l'entreprise et / ou du Groupe.

4. Mentorat et tutorat

Le mentorat et le tutorat désignent une relation interpersonnelle de soutien, d'échanges et d'apprentissage, dans laquelle une personne d'expérience, le mentor ou tuteur, transmet ses connaissances et son expertise afin de favoriser le développement professionnel d'une personne moins expérimentée.

L'objectif est de l'aider à développer son potentiel afin qu'elle puisse à son tour exercer les responsabilités auxquelles elle est appelée.

Le mentor, qui peut aussi bien être un homme qu'une femme, prend dans ce cadre l'engagement d'écouter, de conseiller, mais aussi de partager avec transparence son expérience et d'encourager la prise de décision.

Basée sur la confiance, l'ouverture d'esprit, mais aussi la confidentialité, cette initiative doit permettre aux femmes du Groupe non seulement de réaliser leur potentiel mais aussi de les encourager à l'utiliser. Il existe un programme spécifique de mentorat dédié aux femmes et appelé Women mentoring. D'autres programmes pouvant exister en parallèle destinés aux hommes et aux femmes (jeunes embauchés, primo managers...)

Ce dispositif, centré sur la transmission des savoirs, savoir-faire et savoir-être entre les Salariés de différentes générations, permettent de favoriser tout à la fois l'intégration et la transmission de connaissances.

5. Indicateurs, objectifs et plans d'actions définis

INDICATEURS	Suivi genré des personnes occupant des postes de management (managers et managers de managers) % de femmes occupant des postes de management sur le périmètre socle social commun
OBJECTIFS	Développer le taux de féminisation du personnel d'encadrement sur la durée de l'accord afin d'atteindre, d'ici la fin de l'accord 30% de femmes sur des postes de management
PLANS D' ACTIONS	Développer les actions de sensibilisation et de formation ayant un impact sur l'Egalité professionnelle et la mixité

ARTICLE 4 – DISPOSITIONS PRISES EN MATIERE DE REMUNERATION

Dans le cadre de la présente partie, Renault Group réaffirme son engagement visant à assurer à toute étape de la vie professionnelle de chaque Salarié, une rémunération exclusivement basée sur les performances de chacun.

1. Salaire d'embauche et évolution salariale individuelle

A l'embauche

Le salaire d'embauche tient compte de la qualification, de l'expérience, des compétences et du niveau de contribution ou de responsabilités de la personne embauchée.

Renault Group garantit à cet effet l'égalité des salaires à l'embauche entre les femmes et les hommes à qualification, expérience, compétences et niveau de contribution ou de responsabilités équivalents.

Cet engagement d'égalité stricte va au-delà de la seule comparaison femmes/hommes et concerne toute personne recrutée au sein du Groupe.

Après l'embauche

Les décisions d'augmentation individuelle des salaires sont prises ensuite dans le cadre du plan d'augmentation salariale défini chaque année.

Tous les acteurs du Groupe sont les garants du respect de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

2. Evolution de la rémunération des Salariés pendant et/ou au retour de leur congé maternité ou adoption

Afin de contribuer à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, les dispositions sont prises afin que les Salariés dont le contrat de travail est, ou a été, suspendu au titre d'un congé maternité ou d'adoption bénéficient des mêmes mesures d'évolution de la rémunération que les autres Salariés de l'entreprise.

Par conséquent, les évolutions de rémunération applicables aux Salariés de l'entreprise ne peuvent donc être réduites, différées ou supprimées en raison de la prise par une, ou un, Salarié de l'un de ces congés.

Mesures collectives

Ainsi, lorsqu'un Salarié en congé maternité ou adoption est compris dans le champ d'application d'une mesure collective d'augmentation des rémunérations, cette mesure s'applique à son bénéfice à la même échéance et dans les mêmes conditions qu'aux autres Salariés visés par le dispositif et ce, sans attendre sa reprise d'activité, afin qu'il n'y ait pas de différentiel temporel dans la mise en œuvre de cette mesure.

Mesures individuelles

Par ailleurs, le Salarié ayant été en congé maternité ou adoption pendant la période de référence du plan annuel d'augmentation salariale individuelle considéré, bénéficie d'une garantie d'évolution de salaire en ligne avec son évolution passée et le budget des augmentations individuelles du plan de l'année en cours.

En conséquence, dans le cadre d'un budget spécifique, l'augmentation individuelle retenue pour le Salarié concerné sera le plus favorable des deux montants suivants :

- Soit la moyenne des augmentations individuelles qu'il a perçu au titre des trois derniers plans annuels d'augmentation salariale individuelle, pondérée du budget du plan d'augmentation salariale individuelle de l'année en cours et dans la limite du plot maximal de l'année concernée ;
- Soit le budget du plan d'augmentation salariale individuelle de l'année en cours pour sa catégorie.

Chaque manager a l'opportunité, s'il le souhaite, de compléter ce montant sur son propre budget.

A l'instar de ce qui est prévu pour les mesures collectives, le Salarié perçoit son augmentation en même temps que tous les autres Salariés de l'entreprise.

3. Indicateurs, objectifs et plans d'actions définis

L'Index égalité professionnelle instauré par le Gouvernement au début d'année 2019, est devenu un des piliers de la politique d'égalité salariale au sein de Renault Group. Dans ce cadre les indicateurs de l'Index précité sont présentés au niveau de chaque entreprise du périmètre du présent accord.

Les parties prenantes ont également convenu, compte tenu du périmètre du présent accord, qu'il serait intéressant d'avoir une vision globale des Index calculés au sein des entités de l'accord, via l'Observatoire (cf article 8).

Aussi, il est convenu de prendre les indicateurs suivants :

INDICATEURS	Au niveau de l'entreprise, ce sont les indicateurs de l'Index précité qui sont présentés Au niveau Groupe, une synthèse de ces éléments est présentée
OBJECTIF	100% des personnes concernées doivent avoir bénéficié du dispositif de budget spécifique prévu pour les congés de maternité et adoption conformément au point 2 ci-dessus

PLANS D' ACTIONS	<p>En cas de passage à l'Index (version consolidée groupe) à moins de :</p> <ul style="list-style-type: none">○ 31 points sur l'indicateur n° 1 (écart de rémunération)○ 10 points sur l'indicateur n° 2 (augmentation)○ 10 points sur l'indicateur n° 3 (promotion) <p>Une réunion extraordinaire de l'Observatoire est organisée pour analyse et définition si nécessaire de plan d'actions</p>
-------------------------	---

ARTICLE 5 – MESURES CONCERNANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Renault Group veille avec attention à ce que l'environnement et les conditions de travail soient adaptés à tous les Salariés, à chaque instant de leur vie professionnelle.

1. Environnement de travail

Les tenues de travail doivent tenir compte des différences morphologiques existantes entre les femmes et les hommes.

L'étude de l'ergonomie des postes, en cas de besoin, vise principalement à réduire, voire à supprimer, les contraintes – notamment physiques – qu'ils comportent. Cette étude, sans cesse renouvelée et améliorée, a pour finalité que les postes, pour leur grande majorité, puissent être tenus indifféremment par un homme ou par une femme.

S'agissant plus particulièrement des femmes enceintes, il est rappelé que celles-ci bénéficient, sur prescription médicale ou sur demande, mais toujours en lien avec le médecin du travail, d'un aménagement de poste, voire d'un changement temporaire de poste, rendu nécessaire du fait de leur grossesse.

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.

2. Règles de bonne conduite

Le déploiement et le respect de règles de bonne conduite favorisent par ailleurs une meilleure intégration des femmes dans les milieux traditionnellement masculins, et des hommes, dans les secteurs essentiellement féminins.

Aussi, Renault Group tient à réaffirmer la prohibition dans le milieu professionnel de tout acte à caractère sexiste, de harcèlement sexuel ou moral, de dénigrement de

toutes différences quelle qu'en soit l'origine. Il est d'ailleurs rappelé que Renault Group est signataire de l'initiative #StOpE « Stop au sexisme dit ordinaire en Entreprise ».

Renault Group réaffirme également que le premier grand principe de sa politique Diversité & Inclusion est le respect de tous et la non-discrimination. Le respect des personnes est une valeur fondamentale de Renault Group. Il garantit la confiance et la qualité de vie au travail.

Tout agissement contraire aux règles du Groupe doit donner lieu à l'ouverture d'une procédure disciplinaire, conformément aux règlements intérieurs en vigueur dans les entités.

Renault Group s'engage ainsi à prévenir et à éviter toute forme de discrimination et pour ce faire, il est notamment prévu de poursuivre les campagnes de communication et de sensibilisation sur la politique zéro discrimination mise en place au sein du Groupe (dispositif d'alerte, signalement des agissements sexistes, contacts référent zéro discrimination, etc.).

3. Accompagnement à la reprise d'activité suite à un congé maternité ou adoption

La reprise de l'activité après un congé de maternité ou d'adoption est un moment important dans la vie des Salariés puisqu'ils doivent à la fois laisser leur enfant toute la journée alors qu'ils avaient pendant des mois eu l'habitude de s'en occuper et revoir totalement leur organisation journalière afin de faire coïncider vie professionnelle et nouvelle vie personnelle.

Parce que la reprise d'activité est un moment charnière qui peut avoir à court ou moyen terme des conséquences sur le bien-être au travail du Salarié et ainsi, sur sa performance, les parties au présent accord ont souhaité l'accompagner.

Ce faisant, lors de son retour d'un congé de maternité ou d'adoption, un Salarié peut, s'il le souhaite, demander à :

- Avoir de droit, recours à un temps partiel de 70% minimum pendant les 2 premiers mois de sa reprise d'activité,
- Bénéficier, de droit, de télétravail au-delà de la limite fixée par l'accord collectif en vigueur dans son entreprise et sans avoir à s'inscrire dans l'éventuel dispositif dérogatoire prévu par ce dernier. Cette possibilité est ouverte pour une durée de deux mois, au moment de la reprise, et dès que le Salarié fait le choix de ne pas recourir au temps partiel prévu ci-dessus. Pour ce faire, il faudra également que le Salarié satisfasse aux conditions d'éligibilité prévues par l'accord en vigueur au sein de son entreprise. L'idée de cette mesure est de lever les éventuelles contraintes administratives prévues et de faciliter pour les Salariés concernés le bénéfice d'une telle mesure.

Dans l'hypothèse où il ne serait pas possible ou souhaité de recourir à l'une ou l'autre des mesures évoquées ci-dessus, le Salarié pourra voir avec son manager si un aménagement horaire, sur une durée de deux mois, au moment de la reprise, est envisageable.

4. Entretien annuel et entretiens spécifiques

L'entretien annuel est un moment d'échange entre le manager et la personne qui permet d'évoquer l'activité professionnelle : fixation et réalisation des objectifs, moyens et circonstances permettant de les atteindre, régulation de la charge de travail et incidences des responsabilités familiales.

Lors de l'entretien carrière et développement, le responsable hiérarchique et le Salarié examinent ensemble les perspectives d'évolution professionnelle et les mesures de formation nécessaires, en prenant en compte les demandes individuelles du Salarié et les besoins de la hiérarchie et plus largement du service ou de la direction auquel il appartient.

En complément des mesures de formation d'ores et déjà prévues au point 2 de l'article 3, un entretien avec le manager sera par ailleurs systématiquement organisé avant un départ en congé maternité, adoption ou parental ainsi qu'au retour de la personne et permettra notamment d'évoquer :

- Les éventuels aménagements de poste ;
- Le souhait de reprendre son activité à temps partiel (choisi, parental, etc.) ;
- Les orientations professionnelles envisagées ;
- Les souhaits et modalités d'une éventuelle mobilité professionnelle ;
- Les besoins de formations identifiés par le Salarié et/ou son manager.

<p style="text-align: center;">ARTICLE 6 – ENGAGEMENTS PRIS EN MATIERE DE CONCILIATION VIE PERSONNELLE ET VIE PROFESSIONNELLE</p>
--

L'amélioration de la conciliation vie personnelle et vie professionnelle est un élément clé du bien-être des Salariés au quotidien et un élément majeur de la politique de Renault Group en matière d'Egalité professionnelle.

Les parties signataires conviennent que la prise en compte des contraintes liées à la parentalité ne se limite pas à la seule période au cours de laquelle le Salarié sera en période de suspension de contrat pour cause de congé (maternité, adoption, parental).

En outre, la structure familiale en constante évolution depuis ces dernières années modifie nécessairement les besoins des Salariés en ce domaine tout comme le développement de l'aide que beaucoup de Salariés apportent quotidiennement, ou régulièrement, à des proches qui en ont besoin.

Les parties s'accordent sur le fait que les problématiques de la sphère privée qui peuvent avoir, sans prise en compte de l'entreprise, des impacts au travail vont bien au-delà du strict cadre de la vie familiale puisque tout Salarié aspire à un meilleur équilibre entre son temps professionnel et son temps personnel.

Au regard des éléments évoqués précédemment, les parties ont souhaité, d'une part, maintenir les dispositions majoritairement prévues au sein des entités du Groupe, tout en les étendant à l'ensemble du périmètre du présent accord.

Les parties signataires conscientes que la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle est intrinsèquement liée aux évolutions de la société et du style de vie des Salariés, ont également souhaité, d'autre part, en faire évoluer certaines afin de les moderniser ou, les améliorer, mais également en proposer de nouvelles.

1. Mesures visant un meilleur équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle

Planification et organisation des réunions

Il appartient aux managers de contribuer, autant qu'il leur est possible, à l'équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle des Salariés présents dans leurs équipes.

Dans ce contexte, la ligne hiérarchique s'engage :

- A planifier dans les meilleurs délais les réunions de travail, afin de permettre aux Salariés de s'organiser en conséquence ;
- A fixer des horaires de réunions permettant de concilier les impératifs personnels de leurs équipes et les besoins du service et de la direction auxquels ils appartiennent ;
- En cas de recours au dispositif des horaires variables, à organiser les réunions sur la plage fixe commune à tous les Salariés et à défaut, sans excéder la limite des horaires variables affichés.

Il est par ailleurs demandé d'éviter que des réunions de travail soient organisées pendant le déjeuner. Cette pause est en effet nécessaire pour faire une coupure au sein de la journée de travail.

Dans le but de réduire la fatigue liée aux déplacements récurrents, pouvant empiéter sur le temps personnel et constituer également un facteur de risque, Renault Group recommande l'utilisation des outils issus des technologies de l'information et de la communication (TIC), chaque fois que cela est possible, tout en sachant que chacun se doit d'utiliser les moyens de communication mis à sa disposition en assurant le respect de la vie personnelle des Salariés.

Par ailleurs, afin de permettre l'équilibre nécessaire entre vie professionnelle, engagement syndical et vie personnelle, les parties au présent accord conviennent que les réunions de négociation et celles des institutions représentatives du personnel des

établissements (CSE, notamment) ne soient pas, dans la mesure du possible, prévues le mercredi.

Droit à la déconnexion

Les dispositions en matière de droit à la déconnexion sont prévues par la charte en vigueur (à date, celle signée le 30 août 2021). Sur ce sujet, les parties sont convenues que cette charte a vocation à s'appliquer dès la signature du présent accord à toutes les entités de son champ d'application.

Pour ce faire, chaque entreprise concernée s'engage à déployer une communication pour en informer les Salariés et mettre en œuvre celle-ci.

Télétravail

Les dispositifs de travail à distance prévus au sein des entreprises du groupe visent très clairement à permettre aux Salariés plus de souplesse dans leur organisation de travail et ainsi, avoir de meilleures conditions de travail leur permettant de mieux concilier leur vie personnelle et celle professionnelle, notamment pour des salariés dans des situations spécifiques comme les proches aidants.

Déplacements professionnels

Les déplacements professionnels ont lieu dès lors qu'aucune autre modalité n'est possible, notamment via l'utilisation de moyens collaboratifs (visioconférence, e-conférence, etc.) qui permettent d'éviter le déplacement physique des Salariés.

Renault Group s'engage à ce que les déplacements professionnels, lorsqu'ils sont nécessaires, soient planifiés au plus tôt afin de permettre aux Salariés de s'organiser dans les meilleures conditions.

Lorsqu'un Salarié utilise un véhicule, différents éléments doivent être pris en compte et notamment :

- Les temps de pause, particulièrement en l'absence de covoiturage ;
- L'amplitude de la journée de travail ;
- Les contraintes prévisibles du déplacement.

Bien que les déplacements, en dehors des horaires de travail, ne constituent pas légalement du temps de travail effectif, ce temps de roulage allonge nécessairement l'amplitude de la journée du Salarié.

Il est donc souhaitable, de façon préventive, de prendre en compte le temps de roulage afin de déterminer si le Salarié peut, dans des conditions satisfaisantes, travailler de manière effective à l'issue de son trajet et ce, quel que soit le mode de transport emprunté.

Lorsqu'un Salarié, quel que soit son statut, se déplace très tôt le matin et/ou passe la journée sur un site, le départ la veille ou le repos sur place doit être préféré au retour

tardif. Les frais engagés dans ce cadre lui sont alors remboursés au titre des frais professionnels.

2. Mesures visant à renforcer les droits liés à la parentalité

Renault Group s'est toujours engagé à soutenir autant que de possible les actions menées en matière de parentalité.

Les parties ont conscience que créer un environnement favorable aux parents en leur permettant de concilier, dans les meilleures conditions, temps familial et temps de travail est indispensable.

Elles ont donc souhaité maintenir des dispositions existantes, sur ce sujet, au sein des entreprises du Groupe, tout en renforçant et en améliorant certaines d'entre elles.

Mesures d'accompagnement des Salariés avant l'arrivée d'un enfant

En complément des mesures indiquées dans la partie relative aux conditions de travail concernant les salariées enceintes :

- Conformément à la législation applicable à la signature du présent accord, 7 examens médicaux prénataux et un examen postnatal existent au bénéfice de la femme enceinte et qui peuvent, pour certains, nécessiter la présence de son conjoint, partenaire de PACS ou personne vivant maritalement avec elle. Afin de permettre au futur parent d'être à ses côtés lors de ces examens médicaux, il lui sera accordé (avec justification) 3 autorisations d'absence rémunérées pour assister au suivi médical de la grossesse.
Par souci de discrétion, les Salariés concernés peuvent s'adresser au service de santé au travail ou à l'assistante sociale.
- La procréation médicalement assistée pouvant être source de contraintes, notamment organisationnelles, les Salariés qui s'inscrivent dans ce processus doivent pouvoir bénéficier de facilités d'organisation au cours des traitements et/ou périodes d'hospitalisation qui conditionnent la réussite du traitement médical.
La salariée, engagée dans ce parcours, bénéficie également, sous réserve de la production de justificatifs, d'une autorisation d'absence de droit rémunérée pour tous les actes nécessaires prévus à l'article L. 2141-1 et suivants du code de la santé publique.
Le Salarié, conjoint, partenaire de PACS, ou encore la personne vivant maritalement avec la personne qui bénéficie de la procréation médicalement assistée a droit, avec justification, à 3 autorisations d'absence qui seront rémunérées.
Par souci de discrétion, les Salariés concernés peuvent s'adresser au service de santé au travail ou à l'assistante sociale.
- Les salariées enceintes affectées à des activités de production / atelier bénéficient, dès présentation du certificat médical de grossesse, d'une heure de franchise par jour, considérée comme du temps de travail effectif

pour le calcul de sa rémunération. Les futures mères peuvent obtenir, le cas échéant, la possibilité de grouper tout ou partie de leurs heures de franchise dans la semaine ou sur une journée complète d'absence.

- Les Salariés qui engagent des démarches, en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfant(s), bénéficient de 2 jours d'absence autorisés payés pour l'accomplissement de formalités administratives. La prise en demi-journée est permise.
- Pour les salariées qui subissent un arrêt involontaire de leur grossesse et qui, dans ce contexte, bénéficient d'un arrêt de travail tel que prévu par la loi du 7 juillet 2023 qui a pour objectif de « *favoriser l'accompagnement des couples confrontés à une interruption spontanée de grossesse dite fausse couche* », Renault Group s'engage à verser à ces salariées l'indemnité complémentaire prévue en cas d'incapacité temporaire de travail sans condition d'ancienneté.

Mesures d'accompagnement des Salariés au moment de l'arrivée d'un enfant

La naissance ou l'adoption, au sein d'un foyer, d'un enfant est un évènement important lors duquel les membres de la famille doivent être présents.

Les mesures d'accompagnement associées à ces évènements sont les suivantes :

- En cas de grossesse simple (1 enfant), les salariées concernées bénéficient d'une prolongation de leur congé maternité de deux semaines. Pendant cette période les salariées perçoivent 100% de leur rémunération brute. Cette mesure s'applique également en cas d'adoption de 1 enfant.
- Pour les futures mères ou les Salariés adoptant, d'un ou plusieurs enfants, une prime dite de « maternité » d'un montant de 400 € bruts est mise en place. Elle est versée le mois du départ en congé maternité ou d'adoption. Pour l'adoption, dans le cas où le père ou la mère sont tous les deux Salariés du Groupe, ces dispositions ne peuvent être cumulées mais s'appliquent indifféremment à l'un ou l'autre dans la limite indiquée ci-dessus.
Cette prime se substitue à tous les éventuels avantages financiers existants au sein des entités du périmètre de l'accord et relatifs à la grossesse, la naissance ou l'adoption d'un enfant.
Les bénéficiaires de ladite prime peuvent faire le choix de la transformer, en tout ou partie, en abondement de leur Compte Personnel de Formation (CPF).
- Les mères de famille pourront bénéficier d'un congé allaitement (sur justificatif), indemnisé à hauteur de 60% de la rémunération brute. Cette indemnité limitée à 60% du plafond de la Sécurité Sociale et accordée dès la fin du congé maternité, est payée au maximum jusqu'à la fin de la 26^{ème} semaine qui suit la date de l'accouchement.

En cas de naissance prématurée, la date prise en compte sera celle de la date prévisionnelle d'accouchement fournie à la salariée pendant sa grossesse.

- Pour les Salariés pouvant bénéficier d'un congé paternité et d'accueil de l'enfant, il a été décidé de maintenir, pendant les 15 premiers jours du congé (ou 18 en cas de naissances multiples), à 100% la rémunération nette, déduction faite des indemnités journalières de sécurité sociale.

Afin que les Salariés aient bien connaissance de ces mesures et dans l'objectif d'encourager leur prise, les parties souhaitent renforcer la communication autour de la parentalité et notamment proposer l'organisation d'évènements pendant la semaine de la parentalité.

Accompagnement des parents au retour au travail

En complément des mesures indiquées dans la partie relative à la rémunération (revalorisation rémunération au retour congé maternité / adoption) et aux conditions de travail (temps partiel, télétravail, aménagement horaire), les mesures suivantes sont prévues :

- Pour leur permettre de soigner leur enfant malade, le père ou la mère de famille peut bénéficier, dans la mesure où le conjoint travaille et n'a pas la possibilité de se libérer, de 4 journées d'autorisations d'absence (au global, quel que soit le nombre d'enfants), qui peuvent être prises en demi-journée, par année civile, indemnisées à 100% dès lors qu'il est satisfait aux conditions suivantes :
 - ✓ Justifier que l'enfant est âgé de moins de 14 ans ;
 - ✓ Produire un certificat médical attestant que l'état de santé de l'enfant nécessite une présence constante ;
 - ✓ Produire un justificatif employeur pour le conjoint, attestant qu'il travaille.

Dans le cas où le père ou la mère sont tous les deux Salariés du Groupe, ces dispositions ne peuvent être cumulées mais s'appliquent indifféremment à l'un ou l'autre dans la limite indiquée ci-dessus.

Par ailleurs, il est accordé 3 jours indemnisés à 75% (au global, quel que soit le nombre d'enfants), en cas de pathologie grave de l'enfant de moins de 14 ans, attestée par certificat médical.

- Permettre la prise de périodes de congés commune entre les parents et leurs enfants, notamment pour les familles recomposées : l'entreprise incite les managers à ouvrir la discussion avec leurs salariés concernés afin de trouver un terrain d'entente favorisant les deux parties.

3. Mesures visant à soutenir les Salariés en situation de soutien familial / proche-aidant

Congé de soutien familial

La vie familiale dépassant la cellule familiale composée des seuls parents et de leur(s) enfant(s), Renault Group s'engage à tenir compte de la situation dans laquelle l'un de ses Salariés aurait besoin de se rendre disponible pour assister un proche en difficulté.

Cette assistance, à domicile ou en établissement de soins, est organisée selon deux modalités, non exclusive l'une de l'autre.

Il est décidé de maintenir le « congé de soutien familial » créé au sein de certaines entités du Groupe depuis plusieurs années, pour pouvoir l'étendre à l'ensemble du périmètre du présent accord.

Cette autorisation d'absence, non rémunérée, est ouverte sans condition d'ancienneté au Salarié qui souhaiterait prendre une disponibilité pour s'occuper d'un proche souffrant d'une grave pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou nécessitant des soins contraignants.

L'absence du Salarié au titre de ce soutien familial est assimilée à du temps de travail effectif pour l'acquisition des droits à congés payés, ou encore des jours de réduction du temps de travail (ainsi que pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, hors assimilation pour la détermination du coefficient de présence pour le calcul de l'intéressement et hors éléments de rémunération associés à la présence).

Cette absence est accordée lorsque le Salarié demandeur a épuisé toutes les autres possibilités instituées par la loi (congé de proche aidant, congé de solidarité familiale, congé de présence parentale) ou par les accords et usages ayant cours au sein de l'entité du Salarié concerné (congés payés, congés conventionnels, jours enfant malade, à l'exception des jours de CTI, etc.).

Par proche est ici visé : un ascendant ou un descendant au 1^{er} degré (parent, enfant), un collatéral (frère, sœur) ou une personne de confiance au sens de l'article L. 1111-6 du code de la santé publique. La gravité de l'état de santé du proche est quant à elle attestée par le médecin traitant qui précise la nécessité d'une présence soutenue et de soins contraignants.

Si la personne aidée est un enfant, cette autorisation d'absence est d'un an maximum. Dans les autres hypothèses, le Salarié dispose d'une autorisation d'absence ne pouvant excéder 6 mois.

Avant l'absence du Salarié à ce titre, un entretien est systématiquement organisé, sauf refus de ce dernier, avec le manager.

Par ailleurs, de plus en plus de personnes pouvant être concernées par ce type de situation, les parties s'accordent sur le fait qu'il est souhaitable de sensibiliser davantage les salariés sur ce sujet.

Dons de jours

Certains Salariés manifestent leur souhait de faire preuve de solidarité et de permettre à un Salarié se trouvant dans une situation personnelle difficile de compenser en tout ou partie la perte de revenus en résultant ou, toute autre situation permettant de marquer auprès du Salarié concerné son soutien dans l'épreuve qu'il traverse.

Il revient à l'assistante sociale avec validation du service RH compétent, ou directement à ce dernier, de donner son accord pour l'ouverture d'un don de jours et de l'initier.

Une période de recueil de dons peut alors être ouverte pendant une période à déterminer sur le site concerné.

Le service RH s'assurera que la communication autour de cette opération de dons de jours reçoive la diffusion la plus large. Les jours pouvant faire l'objet du don sont précisés par les services Ressources Humaines des entités.

Les Salariés versent, sur la base du volontariat, un don d'un ou plusieurs jours. Ce don volontaire prend ainsi la forme du renoncement à un ou plusieurs jours de la part du Salarié. La valeur équivalente de ce(s) jour(s) est versée à un fonds dédié.

Le Salarié bénéficiaire peut utiliser les sommes recueillies dans le fonds pour notamment couvrir tout ou partie de l'absence pour assistance d'un proche. Cela peut également permettre de compléter la rémunération du parent devant bénéficier d'un congé de paternité allongé (dans le respect des dispositions légales en vigueur) compte tenu de l'hospitalisation immédiate de l'enfant à la naissance.

Dans l'hypothèse où les dons récoltés excèderaient la durée de cette absence, il est convenu que les jours non utilisés puissent être ultérieurement utilisés au bénéfice d'un autre Salarié, quel que soit son établissement d'appartenance.

Si deux dons sont ouverts concomitamment les jours restant dans le fonds seront répartis équitablement.

A épuisement, un appel au don pourra alors être fait au sein de l'établissement / l'entreprise du Salarié concerné.

Par ailleurs, il est également rappelé qu'en cas de dons insuffisants les Salariés peuvent, en fonction des entités, bénéficier de la monétisation de jours (JRJT), via l'assistante sociale ou le service RH (en l'absence d'assistante sociale).

Urgence familiale

Si par principe, une absence doit se justifier au moment de sa demande, les parties s'accordent sur le fait que lorsqu'un Salarié est confronté à une urgence liée à sa vie familiale, il est autorisé à justifier de son absence a posteriori dès lors qu'il a veillé à ce que sa hiérarchie soit informée de son départ.

Proche-aidant

En cas de maladie d'un proche induisant de la perte d'autonomie, les premières personnes à venir en aide sont généralement les proches : conjoints, enfants, frères, sœur, etc.

Renault Group a conscience que de plus en plus de salariés peuvent être concernés par la situation de proche-aidant et souhaite donc :

- Sensibiliser les Salariés du Groupe sur cette situation, via des actions de communication ;
- Renforcer l'accompagnement des Salariés concernés en proposant l'organisation systématique (sauf refus du Salarié) d'un entretien avec le manager avant et au retour du congé.

4. Mesures visant à prendre en compte les compositions familiales liées aux évolutions sociétales

Familles monoparentales

Renault Group, au travers des différents accords conclus sur l'égalité professionnelle, s'est toujours attaché à prendre en compte les nouvelles réalités sociétales et notamment la situation des Salariés en famille monoparentale :

- L'accès aux formations : pour les familles monoparentales, Renault Group s'engage par ailleurs à prendre en charge les frais de garde d'enfants de moins de 14 ans de manière individuelle, si les contraintes particulières du Salarié s'avèrent être un frein à l'accès à la formation.

Tel est le cas lorsque la formation, demandée par la hiérarchie, se déroule en partie en dehors des horaires habituels de travail ou, si elle nécessite un déplacement avec hébergement en dehors du domicile du collaborateur.

Cette prise en charge, conditionnée par la production des justificatifs de la contrainte et des frais engagés, ceux listés par la circulaire ACOSS n°2007-028 du 7 février 2007, sera limitée à 70 € par jour et par Salarié.

Dans les conditions des dispositions des articles L. 7233-7 et D. 7233-8 du code du travail tels qu'applicables à la signature du présent accord, lesdites aides financières seront exonérées de charges sociales.

En tout état de cause, l'intégralité des aides dont bénéficie le Salarié ne pourra dépasser, quelle que soit leur forme, le plafond de la limite d'exonération fixé par l'article D. 7233-8 du code du travail ;

- Pour les missions de moins de 15 jours, nécessitant un hébergement extérieur, Renault Group s'engage à prendre en charge les frais de garde d'enfant selon les conditions énoncées précédemment ;
- En complément du congé enfant malade évoqué au point 2, si le Salarié n'a plus de jours de congés (y compris ancienneté, jours types RTT, etc.) il bénéficie de 2 jours d'absence autorisée non payée.

Congés pour évènements familiaux

De nombreuses évolutions ont eu lieu au sein de la société civile. Les accords antérieurs en matière d'Egalité professionnelle ont permis d'en prendre en compte certaines, notamment le PACS et le concubinage.

Les parties ont souhaité, par le présent accord, maintenir les principes en vigueur concernant le PACS et le concubinage, mais également étendre cette prise en compte à de nouvelles évolutions sociétales.

Ainsi :

- Les congés pour événements familiaux tels que la naissance, l'adoption et le décès sont ouverts aux Salariés unis par un PACS dans les mêmes conditions que les Salariés mariés.
Il en est de même pour les Salariés vivant en concubinage notoire, dûment attesté (par un certificat délivré en mairie ou toute autre justificatif vis-à-vis de l'administration fiscale ou de sécurité sociale).
- Si deux Salariés de l'entreprise sont unis par un PACS, ils bénéficient du droit de prendre leur congé principal (soit dans la limite de 24 jours ouvrables) à la même date.
Ce droit est également ouvert aux Salariés de l'entreprise vivant en concubinage notoire, dûment attesté (par un certificat délivré en mairie ou toute autre justificatif vis-à-vis de l'administration fiscale ou de sécurité sociale).
- Lors de la conclusion de son PACS, le Salarié bénéficie de la même autorisation d'absence qu'un Salarié qui se marie¹.
- Les congés liés à l'enfant (naissance, de paternité, mariage et décès) sont octroyés au Salarié d'un couple marié, pacsé ou vivant en concubinage. Ces congés sont accordés sous réserve des justificatifs de l'existence administrative du foyer (certificat de mariage, pacs ou concubinage) et de l'évènement qui ouvre le droit (certificat de naissance et / ou jugement d'adoption).
- Endométriose : de plus en plus de femmes souffrant d'endométriose, Renault Group s'engage à réaliser des actions de sensibilisation sur cette thématique.
- Les Salariés en transition bénéficient de 2 jours d'absence autorisée payée afin de pouvoir procéder aux démarches administratives qui leur sont nécessaires. Ces jours peuvent au besoin être pris en demi-journée.
Par souci de discrétion, les Salariés concernés peuvent s'adresser au service de santé au travail ou à l'assistante sociale.
- Violences conjugales : Renault Group affirme son engagement à lutter contre toute forme de violences domestiques, notamment envers les femmes. A ce titre, Renault Group s'engage à mener, au sein des

¹ En parallèle de ces mesures, les prêts jusqu'alors accordés au sein de certaines entités pour le mariage / PACS sont remplacés, au sein de ces mêmes entités, par des possibilités d'avance sur salaire, dans les conditions définies par ces entités. L'avance se fait sur la paie du mois en cours. Si 2 Salariés se marient / PACS ensemble, ils peuvent chacun bénéficier de l'avance.

entreprises, des actions d'information et de sensibilisation auprès des Salariés afin de lutter contre les stéréotypes et favoriser la bonne écoute de ces situations.

5. Indicateurs, objectifs et plans d'actions définis

INDICATEURS	Suivi du nombre de : <ul style="list-style-type: none">○ congé naissance○ congé paternité et d'accueil de l'enfant pris en totalité avec une présentation cols blancs / cols bleus
OBJECTIFS	Favoriser la prise du congé de paternité et d'accueil de l'enfant
PLANS D' ACTIONS	<ul style="list-style-type: none">○ Améliorer l'indemnisation du congé de paternité et d'accueil de l'enfant○ Mieux communiquer, de manière générale, sur les mesures liées à la parentalité

ARTICLE 7 – SENSIBILISATION DES ACTEURS

Même si la politique menée depuis des années a contribué à faire évoluer les mentalités, les parties sont persuadées que la démarche en faveur de l'Egalité professionnelle, notamment entre les femmes et les hommes, implique de continuer à sensibiliser l'ensemble des acteurs de l'entreprise.

Par ailleurs, des actions de communication doivent continuer d'être menées afin que chacun ait toujours conscience de l'enjeu que représente cette thématique au sein d'une entreprise en perpétuelle évolution, tout comme celle de la mixité et de l'inclusion.

1. Le management

Parce que la formation est un outil visant tout autant à adapter et développer les compétences, qu'à anticiper une évolution professionnelle, Renault Group encourage l'accès à la formation continue, tout au long de la carrière professionnelle de ses Salariés.

La formation peut par ailleurs constituer un vecteur pour sensibiliser une population déterminée à un sujet ou une préoccupation de la fonction, du métier, voire de l'entreprise.

L'Egalité professionnelle comme la mixité et la diversité sont des sujets parfois difficiles à appréhender.

Conformément aux engagements pris dans le cadre du précédent accord, une formation e-learning intitulée vivre ensemble la diversité a été créée et intégrée au parcours d'intégration des nouveaux arrivants et des managers.

Cette formation transversale à différentes thématiques de la diversité (interculturel, intergénérationnel, mixité femmes-hommes, orientation sexuelle et identité de genre, religion et syndicalisme) invite les Salariés et managers à interagir, sur la base de situation inspirée de cas réels.

Cela permet de leur faire mieux appréhender et de manière concrète des situations auxquelles ils peuvent être confrontés et les faire réagir de manière adéquate.

Par ailleurs, une formation intitulée « management inclusif » est mise à disposition des managers. Cette formation vise à permettre aux managers de mieux identifier les stéréotypes et dépasser les préjugés sur la différence, percevoir en situation ses propres préjugés, les observer avec recul, transformer la différence en opportunité.

2. Sensibilisation de la fonction Ressources Humaines

Les acteurs de la fonction Ressources Humaines, en particulier les Responsables Ressources Humaines, sont les interlocuteurs privilégiés des Salariés.

A ce titre, ils doivent être les garants de la bonne application des dispositions légales et conventionnelles applicables en matière d'Egalité professionnelle.

3. Actions de communication

Communication interne

Life@Renault, ou tout autre réseau intranet au sein des entités du périmètre du présent accord, permet à chacun d'être informé de ces droits en matière d'Egalité professionnelle et mixité dans l'entreprise. Par ailleurs, une information détaillée est donnée sur tous les dispositifs permettant d'assurer une meilleure conciliation vie personnelle/ vie professionnelle.

Les mesures créées ou modifiées par le présent accord feront l'objet d'une mise en jour sur l'intranet afin que tous les Salariés puissent en prendre connaissance.

Pendant la durée de l'accord, il est également prévu de :

- Diffuser une communication à tous les niveaux pour faire connaître l'accord sur l'ensemble du périmètre Socle Social Commun ;

- Mettre en œuvre, pendant toute la durée de l'accord, une communication active et soutenue sur les mesures de l'accord en diversifiant les canaux de communication internes et externes.

Comme évoqué au préambule du présent accord, Renault Group a créé depuis plusieurs années une politique interne afin de promouvoir la mixité qui va au-delà du simple prisme de l'Égalité femmes/hommes.

Dans cette logique la Direction Diversité & Inclusion de Renault Group a créé en ligne, dans l'intranet, un espace partagé « Diversité & Inclusion » regroupant l'ensemble des engagements de Renault Group en la matière, afin de diffuser le plus largement possible la politique impulsée.

Dans le même esprit, « Women@RenaultGroup », qui est un réseau social interne, vient en complément des actions menées par le Groupe pour promouvoir la visibilité des femmes et la sororité.

Ce réseau est ouvert à tous les Salariés du Groupe. Les missions de ce réseau sont multiples, parmi lesquelles :

- Inspirer et encourager les femmes de l'entreprise à oser avoir de l'ambition pour de nouveaux postes et opportunités en leur offrant des témoignages de modèles, en leur proposant des discussions régulières ou des événements réguliers ;
- Représenter Renault Group et soutenir sa stratégie de genre dans les événements des groupes d'affinité de genre inter-entreprises (exemple : Mixité en Seine, etc.)

Communication externe

Renault Group s'engage à continuer de communiquer sur sa politique en matière d'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et plus largement en matière de Diversité & Inclusion, notamment, comme mentionné dans l'article 1 du présent accord, auprès des universités et écoles que l'entreprise est amenée à rencontrer, et spécialement à l'occasion de salons et autres manifestations organisées au profit des jeunes.

Renault Group s'engage également à :

- Communiquer auprès des acteurs externes du Groupe sur les engagements pris en matière d'Égalité professionnelle ;
- Porter une attention particulière à la sélection de ses partenaires au regard des engagements pris en la matière.

Renault Group est également partenaire avec des associations agissant au plan national, qui ont pour mission de susciter l'attractivité des jeunes filles vers des métiers qu'elles méconnaissent et prouver qu'ils sont accessibles.

Aussi, pour promouvoir sa politique et ses engagements en matière d'Égalité professionnelle et de Diversité & Inclusion, Renault Group souhaite également s'appuyer sur ses salariés volontaires.

C'est dans ce contexte que le réseau des « ambassadeurs de la mixité de genre » a été mis en place. L'objectif de ce réseau est notamment de démystifier les stéréotypes sur les accès aux femmes dans les métiers techniques.

Pour ce faire, les Salariés intégrant ce réseau effectuent des interventions auprès des étudiants ou lors d'un événement spécifique organisé par Renault Group ou auquel Renault Group est associé.

ARTICLE 8 – DISPOSITIF DE SUIVI DE L'APPLICATION DE L'ACCORD

Afin d'assurer un suivi précis du présent accord et de l'efficacité de ces mesures, il est convenu que des instances sont prévues pour ce faire au niveau Groupe et local.

1. Observatoire en matière d'Égalité professionnelle et de la mixité

Compte tenu du périmètre de l'accord, les parties se sont accordées sur le fait qu'il était nécessaire d'avoir une instance permettant de suivre le déploiement des mesures du présent accord et leur application.

Cet observatoire Groupe a pour missions :

- De se voir présenter et analyser les actions conduites au cours de l'année écoulée,
- D'évaluer le niveau de réalisation des objectifs fixés par l'accord en étudiant l'évolution des indicateurs retenus,
- De proposer également des focus sur des sujets particuliers afin d'avoir des échanges plus opérationnels.

Il est composé des Délégués syndicaux Groupe et des Délégués syndicaux Groupe adjoints des organisations syndicales représentatives signataires de l'accord.

Il est réuni, sur convocation de la Direction, une fois par an sauf cas de réunion extraordinaire prévue pour les résultats de l'Index Égalité professionnelle (article 4 point 3).

La réunion de l'Observatoire est réalisée en amont de la réunion d'information et de consultation des CCSE ou CSE sur la politique sociale des entreprises du périmètre de l'accord.

2. Les commissions locales de l'Égalité professionnelle et de la mixité

Afin de conserver la proximité instituée au sein des établissements par les précédents accords, Renault Group s'engage à maintenir une commission locale d'Égalité professionnelle et de mixité au sein de chaque entreprise du périmètre de l'accord.

Chaque commission se réunit une fois par an, avant l'information-consultation de leur CCSE ou CSE (entreprise mono-établissement) portant sur la politique sociale, et est notamment chargée de préparer les délibérations de leur CCSE/ CSE sur cette même thématique.

La commission locale est composée conformément à ce qui est prévu par le règlement intérieur de leur CSE d'appartenance.

Dans le cadre des futures entités AMPERE, les parties conviennent que la commission Égalité professionnelle et de mixité sera au niveau de l'UES, dès lors que celle-ci sera mise en place.

3. Harmonisation des indicateurs

Afin de rendre plus lisible et homogène les informations données en matière d'Égalité professionnelle tant au bénéfice des signataires de l'accord que des représentants du personnel des CSE, il est convenu que les indicateurs du présent accord deviennent les seuls existants dans les entités du groupe.

Les objectifs et plans d'actions prévus dans le présent accord sont vus au seul niveau de l'Observatoire groupe.

ARTICLE 9 – DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES

1. Périmètre de l'accord

Comme indiqué en préambule, le périmètre du présent accord s'applique à l'ensemble des entités en France, telles qu'elles sont visées en page de garde du présent accord.

2. Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord s'applique à compter du 1^{er} janvier 2024. Dans l'attente, les accords ou anciens accords des entreprises du périmètre continuent de s'appliquer.

Il est conclu pour une durée déterminée de 4 ans.

Conformément aux dispositions légales, les mesures du présent accord se substituent de plein droit à celles ayant le même objet résultant d'usages, d'engagement

unilatéraux, d'accords atypiques ainsi que d'accords collectifs d'entreprise, d'établissement ou de branche compris dans son champ d'application en ce qu'ils les révisent dans leur intégralité.

3. Notification, dépôt légal et publicité

Le présent accord est notifié à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions légalement prévues. Conformément aux dispositions légales, le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans la base de données nationale et sera donc rendu public.

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

4. Adhésion

Toute organisation syndicale représentative dans le champ d'application du présent accord, et qui n'en est pas signataire, peut y adhérer dans les conditions légales applicables. Cette adhésion doit être sans réserve et concerner la totalité du texte.

5. Révision

Pendant sa durée d'application, le présent accord peut être révisé dans les conditions prévues par les dispositions du code du travail.

**Accord en faveur de l'Égalité professionnelle entre les
femmes et les hommes et de la mixité au sein du
Groupe en France
Du 20 octobre 2023**

ENTRE

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

Représentées par M. XXX
Directeur des Ressources Humaines France

ET

Les organisations syndicales ci-dessous :

C.F.D.T.

représentée par M. XXX

C.G.T.

représentée par M. XXX

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

représentée par M. XXX

F.O.

représentée par M XXX