

BILAN SOCIAL 2008

RENAULT S.A.S.



L'année 2008, en dépit d'un premier semestre prometteur, restera dans nos esprits l'année d'une crise mondiale majeure et généralisée, qui affecte particulièrement l'ensemble de l'industrie automobile. Cette crise nous a contraints à nous adapter en cours de route : gel des recrutements, réduction de nos effectifs de structure d'au moins 10%, annulation de nombreuses séances de travail dans les sites de production et gel de projets entraînant une diminution forte de la charge à l'ingénierie.

L'ensemble des sites du groupe ont été affectés par ces mesures avec un plan d'ajustement des effectifs en Europe et le Projet Renault Volontariat pour Renault s.a.s. et les filiales industrielles en France.

L'année 2008 a également été, pour la fonction R.H., la première année pleine de fonctionnement de notre nouvelle organisation R.H. Les Directions R.H. Corporate ont endossé avec succès leur rôle de pilotage des métiers R.H. étendu à l'ensemble du Groupe Renault. Via les D.R.H. Région, les Leaders des Régions de Renault disposent désormais d'un appui R.H. efficace. Les D.R.H. Région sont aussi des relais indispensables pour déployer notre politique R.H. de façon homogène et adaptée à l'échelle du Groupe. La gestion des carrières et des compétences, en appui des managers des grands métiers a également pu mieux se structurer. Enfin, et cela est fondamental, la notion de proximité de la fonction R.H. auprès des managers et des collaborateurs du Groupe s'est traduite très concrètement sur le terrain (plus de 11 400 entretiens de connaissance réalisés avec les Responsables Ressources Humaines de Proximité en France à fin 2008).

Cette organisation est placée au service de notre politique R.H. dont l'ambition est de développer les compétences et la motivation des femmes et des hommes du Groupe au service de la performance durable de Renault. Dans un monde en pleine mutation, les R.H. se doivent également d'être réceptives au changement et de préparer activement l'avenir en favorisant l'innovation, la diversité et la créativité.

Ainsi, la politique R.H. est centrée sur 3 fondamentaux :

- **DÉVELOPPER L'ENGAGEMENT DU PERSONNEL**, par le renforcement de la proximité R.H. et la promotion d'un management de qualité en s'appuyant sur un système de reconnaissance de la performance lié aux résultats individuels et à ceux de l'Entreprise.
- **CONTRIBUER À LA PERFORMANCE DU GROUPE**, en préparant les compétences de demain et en construisant avec chacun un parcours de carrière en phase avec ses talents et ses ambitions.
- **PROMOUVOIR UNE STRATÉGIE SOCIALE** qui soit facteur de cohésion et de solidarité dans un groupe mondial et multiculturel.

Ce bilan vous permettra de découvrir la richesse et la diversité des actions conduites par la fonction R.H. en 2008 pour contribuer à ces fondamentaux.

Je vous en souhaite une bonne lecture.

Gérard Leclercq

Directeur des Ressources Humaines Groupe

Le bilan social porte sur le périmètre Renault s.a.s. qui comprend 12 établissements principaux et 7 directions régionales :

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

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

SOMMAIRE

| | |
|--------------------------------------------------------------------|-----|
| EMPLOI | 5 |
| POLITIQUE JEUNES | 43 |
| INTERNATIONAL | 51 |
| RÉMUNÉRATIONS ET CHARGES ACCESSOIRES | 57 |
| CONDITIONS D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ | 67 |
| AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL | 77 |
| FORMATION | 93 |
| MANAGEMENT | 109 |
| RELATIONS PROFESSIONNELLES | 119 |
| AUTRES CONDITIONS DE VIE RELEVANT DE L'ENTREPRISE | 131 |

01

EMPLOI

Le premier semestre de l'année 2008 s'est inscrit dans la continuité des orientations et de la politique Emploi définies les années précédentes dans le cadre de RENAULT CONTRAT 2009.

En juillet 2008, Renault a décidé de réagir rapidement face à la nouvelle donne économique et à un environnement se dégradant fortement.

■ **Un plan d'action** a été mis en œuvre comportant notamment les mesures suivantes :

1. LE GEL DES RECRUTEMENTS SUR LE 2^e SEMESTRE 2008

Le volume de recrutements en 2008 est de 515 salariés en C.D.I., en embauche externe (492 salariés) ou par transformation d'un C.D.D. (23 salariés - à l'issue d'un apprentissage ou d'une Convention Cifre), correspondant aux décisions d'embauche du premier semestre.

2. LE LANCEMENT D'UN PLAN DE DÉPARTS AU VOLONTARIAT :

Le "Projet Renault Volontariat" a pour objectif de réduire les coûts de structure de 10% et d'adapter les effectifs de l'usine de Sandouville ; ajustement associé à l'organisation de la production en une équipe, en raison de la baisse particulière des ventes de berlines du segment M2.

Chaque établissement de Renault s.a.s., au même titre que l'ensemble des entités du Groupe sur le périmètre Renault France, a organisé un Espace Conseil avec l'appui de consultants externes afin de recevoir et accompagner dans leur projet des salariés souhaitant évoluer au-delà de l'entreprise.

Afin de préserver les compétences clés sur certains projets et notamment ceux relatifs aux véhicules électriques, près de 1200 salariés sont exclus du périmètre d'application du "Projet Renault Volontariat".

L'impact du "Projet Renault Volontariat" a pris effet à compter du 12 novembre 2008. 181 salariés ont quitté définitivement l'entreprise durant les 2 derniers mois de l'année 2008, au titre de leur projet professionnel ou personnel ou encore d'un départ en retraite.

■ L'année 2008 a été également marquée par **l'intégration de la filiale I.D.V.U.**

Il en résulte une augmentation significative des mutations venant des filiales (1 199 salariés).

■ **Une politique active de mobilité** associée à un rééquilibrage des ressources en fabrication, dans le cadre de prêts détachements d'une usine à l'autre, s'est poursuivie durant toute l'année.

Jean Agulhon,
DRH France

Comment Renault s'est adapté à la crise mondiale en matière d'emploi ?

En 2008, le retournement de la conjoncture économique mondiale nous a contraint à adapter nos activités et notre politique d'emploi pour préserver notre compétitivité et notre capacité de développement sur le long terme. Le volet emploi du plan d'action que Renault a mis en œuvre à partir du mois de Juillet 2008 comporte trois axes :

- gel des recrutements,
- contribution à la réduction des coûts de structure de 10% avec notamment la mise en place d'un plan de départs volontaires ,
- l'adaptation des effectifs de l'usine de Sandouville aux volumes à produire.

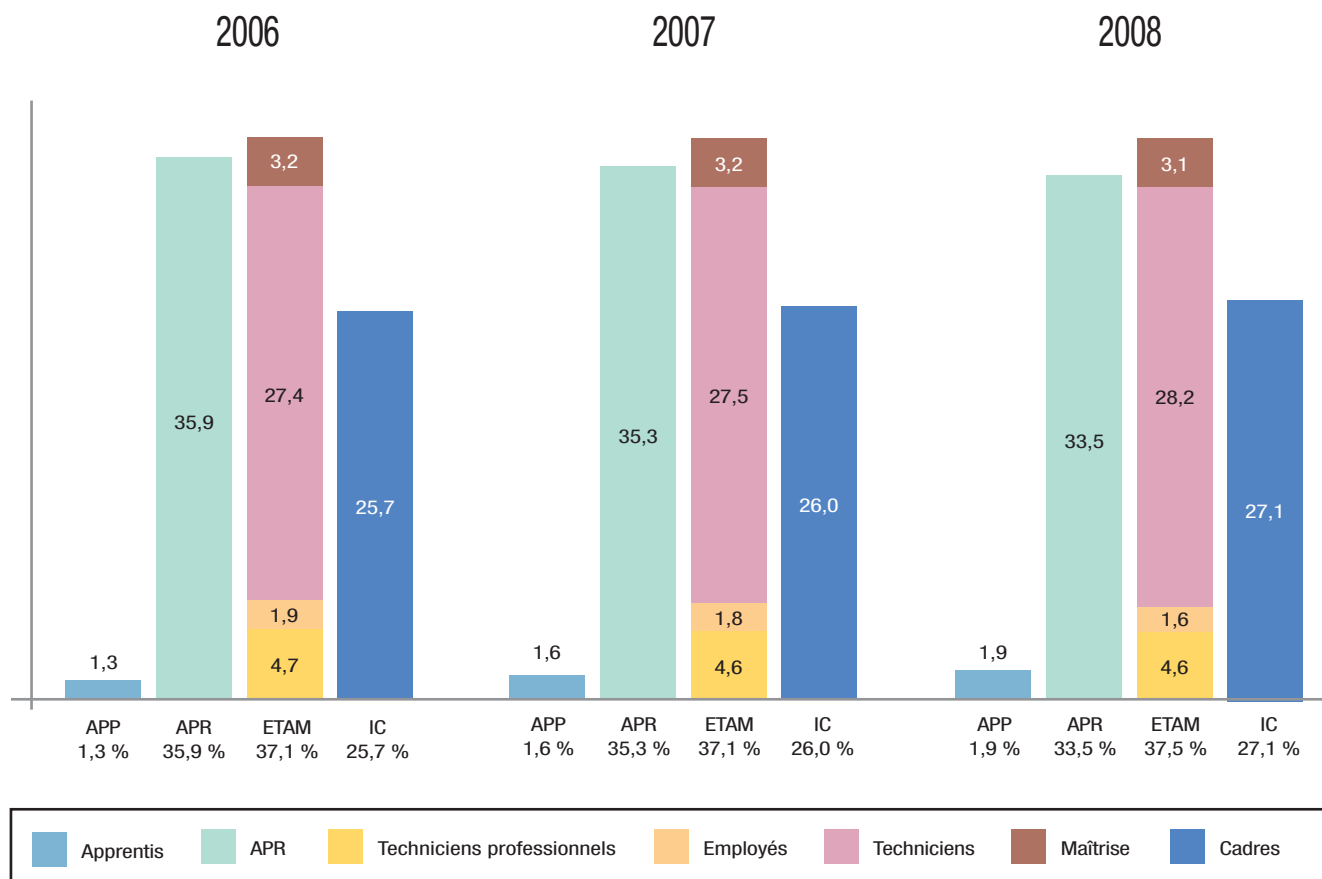
Le Projet Renault Volontariat, mis en place au quatrième trimestre 2008 est fondé uniquement sur une démarche volontaire. Son objectif est de permettre aux salariés qui le souhaitent de quitter l'entreprise pour mettre en œuvre un projet professionnel ou personnel en bénéficiant de mesures d'accompagnement individuel et d'aides financières.

Ce plan s'adresse exclusivement aux effectifs de structure. Toutefois, afin de permettre le passage à une équipe à Sandouville dans les meilleures conditions pour les collaborateurs, le plan de départs volontaires est également ouvert au personnel de fabrication sur ce site. Au sein de Renault s.a.s., un objectif de 4 000 départs a été fixé. La réalisation du plan est prévue jusqu'en avril 2009.

01 EMPLOI

EFFECTIFS INSCRIT AU 31 DECEMBRE

RÉPARTITION PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE EN %



11. EFFECTIFS

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

En 2008, l'effectif de Renault s.a.s., hors personnel C.A.S.A., est en baisse de 2,4 %.

Cette baisse des effectifs, constante par rapport à 2007, est cependant minimisée par l'impact de l'intégration de la filiale I.D.V.U. dans les effectifs de Renault s.a.s. en juillet 2008 (Les effectifs de l'Établissement de Villiers-Saint-Frédéric représentent 1 058 personnes au 31.12.2008).

Les effectifs de la catégorie ingénieurs et cadres est en légère augmentation (+ 1,8%). Les autres catégories sont en recul de 7,4 % pour les A.P.R. et de 1,4 % pour l'ensemble

des E.T.A.M. Parmi ces derniers, la filière des techniciens représente 75 % du total.

A noter, une forte augmentation des effectifs apprentis en 2008 (+ 16,4 %).

Le personnel féminin représente 15,7 % des effectifs contre 15,5 % en 2007 et 15,2 % en 2006. Cette croissance reste progressive car elle est tributaire de la présence des femmes dans les cursus scolaires et universitaires qui préparent aux métiers de Renault ; les formations les plus techniques étant le plus souvent à très forte majorité masculine.

| | Hommes | | | Femmes | | | Ensemble | | |
|----------------------------|---------------|---------------|---------------|--------------|--------------|--------------|---------------|---------------|---------------|
| | 2006 | 2007 | 2008 | 2006 | 2007 | 2008 | 2006 | 2007 | 2008 |
| Apprentis | 401 | 497 | 552 | 148 | 154 | 206 | 549 | 651 | 758 |
| A.P.R. | 14 023 | 13 371 | 12 357 | 1 399 | 1 380 | 1 303 | 15 422 | 14 751 | 13 660 |
| Techniciens professionnels | 2 005 | 1 927 | 1 861 | 8 | 8 | 8 | 2 013 | 1 935 | 1 869 |
| Employés | 593 | 553 | 497 | 207 | 201 | 176 | 800 | 754 | 673 |
| Techniciens | 9 484 | 9 292 | 9 381 | 2 257 | 2 220 | 2 154 | 11 741 | 11 512 | 11 535 |
| Maîtrise | 1 314 | 1 279 | 1 190 | 62 | 61 | 64 | 1 376 | 1 340 | 1 254 |
| Ensemble E.T.A.M. | 13 396 | 13 051 | 12 929 | 2 534 | 2 490 | 2 402 | 15 930 | 15 541 | 15 331 |
| Ingénieurs & cadres | 8 573 | 8 428 | 8 574 | 2 444 | 2 462 | 2 510 | 11 017 | 10 890 | 11 084 |
| TOTAL GÉNÉRAL | 36 393 | 35 347 | 34 412 | 6 525 | 6 486 | 6 421 | 42 918 | 41 833 | 40 833 |

POUR EN SAVOIR PLUS

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

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

Sont exclus les intérimaires et les stagiaires écoles.

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

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

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

Catégories professionnelles :

Apprentis.

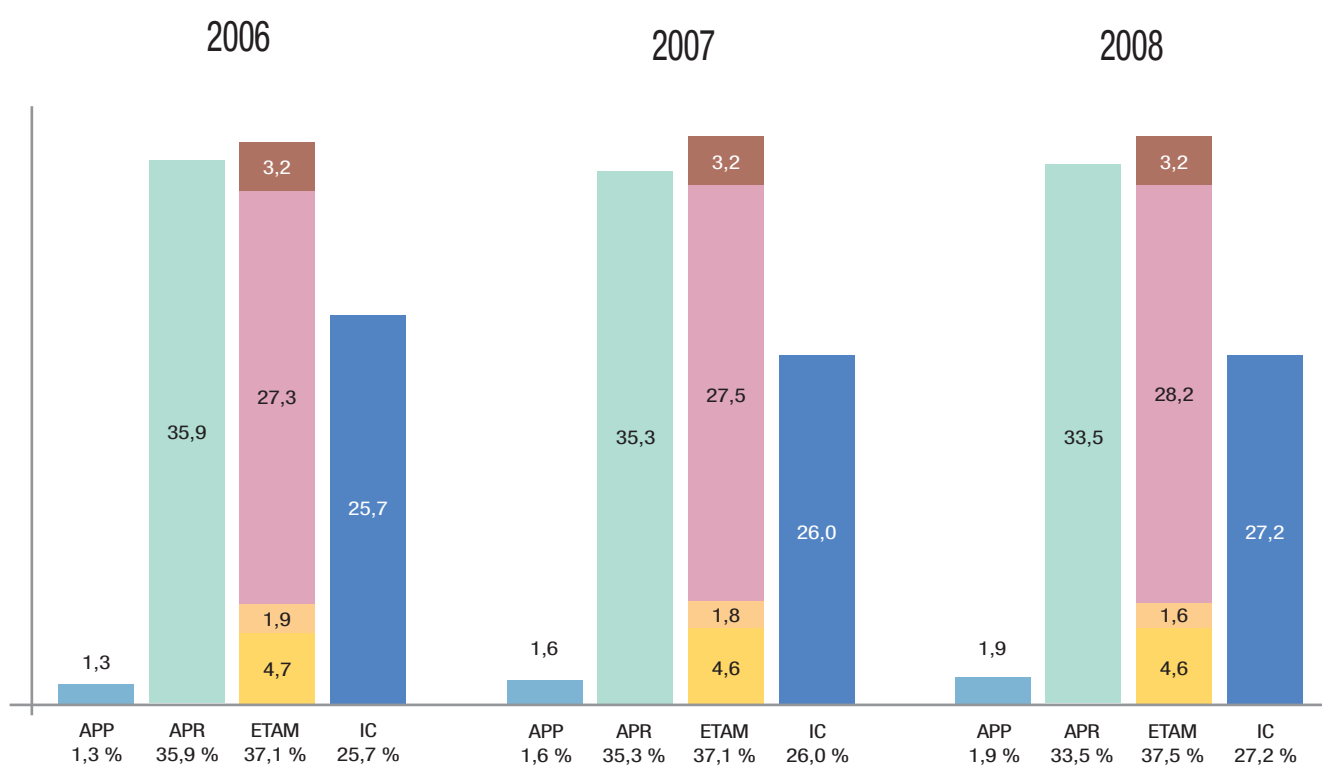
Agents de production Renault (A.P.R.) : A.P. stagiaires, A.P., A.P.Q., P1, P2 et P3 des filières de production et des filières de professionnels d'étude, d'entretien et d'outillage.

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

01 EMPLOI

EFFECTIF INSCRIT EN ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN AU 31 DÉCEMBRE

RÉPARTITION PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE EN %



11. EFFECTIFS

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

La différence entre les effectifs inscrits hors C.A.S.A. (indicateur 111.115.119) et les effectifs en équivalent temps plein (qui prennent en compte les taux contractuels d'activité), n'est

que de 0,7% sur l'ensemble des effectifs, et de 3% pour les femmes, chez qui le temps partiel est un peu plus fréquent. Ces taux sont constants par rapport à 2007.

| | Hommes | | | Femmes | | | Ensemble | | |
|----------------------------|--------------|--------------|--------------|-------------|-------------|-------------|--------------|--------------|--------------|
| | 2006 | 2007 | 2008 | 2006 | 2007 | 2008 | 2006 | 2007 | 2008 |
| Apprentis | 401 | 497 | 552 | 148 | 154 | 206 | 549 | 651 | 758 |
| A.P.R. | 13953 | 13306 | 12297 | 1362 | 1338 | 1265 | 15315 | 14644 | 13562 |
| Techniciens professionnels | 2000 | 1921 | 1854 | 8 | 8 | 8 | 2008 | 1929 | 1862 |
| Employés | 590 | 550 | 494 | 200 | 194 | 170 | 790 | 744 | 664 |
| Techniciens | 9466 | 9273 | 9359 | 2183 | 2141 | 2071 | 11649 | 11414 | 11430 |
| Maîtrise | 1314 | 1278 | 1190 | 61 | 60 | 62 | 1375 | 1338 | 1252 |
| Ensemble E.T.A.M. | 13370 | 13022 | 12897 | 2452 | 2403 | 2311 | 15822 | 15425 | 15208 |
| Ingénieurs & cadres | 8562 | 8416 | 8563 | 2380 | 2395 | 2444 | 10942 | 10811 | 11007 |
| TOTAL GÉNÉRAL | 36286 | 35241 | 34309 | 6342 | 6290 | 6226 | 42628 | 41531 | 40535 |

POUR EN SAVOIR PLUS

Effectif équivalent temps plein :

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

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

01 EMPLOI

11. EFFECTIFS

111 quater. Effectif inscrit hors activité au 31 décembre

Les effectifs C.A.S.A. sont en constante baisse (- 44,8 % en 2008).

| | 2006 | | 2007 | | 2008 | |
|----------------------------|--------------|---------------|--------------|---------------|--------------|---------------|
| | C.A.S.A. | Autres Motifs | C.A.S.A. | Autres Motifs | C.A.S.A. | Autres Motifs |
| Apprentis | | 0 | | 0 | 0 | 0 |
| A.P.R. | 2 615 | 332 | 1 924 | 409 | 1 255 | 462 |
| Techniciens professionnels | 280 | 23 | 150 | 30 | 66 | 42 |
| Employés | 238 | 19 | 152 | 27 | 67 | 23 |
| Techniciens | 1 161 | 123 | 685 | 179 | 244 | 178 |
| Maîtrise | 192 | 7 | 108 | 8 | 34 | 12 |
| Ensemble E.T.A.M. | 1 871 | 172 | 1 095 | 244 | 411 | 255 |
| Ingénieurs & cadres | 0 | 603 | 0 | 689 | 0 | 681 |
| TOTAL GÉNÉRAL | 4 486 | 1 107 | 3 019 | 1 342 | 1 666 | 1 398 |

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

Effectif inscrit hors activité par motif au 31 décembre

Les effectifs C.A.S.A. représentent 54,4 % des effectifs hors activité.

La catégorie "autres" est représentée à 80 % par le personnel expatrié.

| | 2006 | | | 2007 | | | 2008 | | |
|-----------------------------------|--------|--------|----------|--------|--------|----------|--------|--------|----------|
| | Hommes | Femmes | Ensemble | Hommes | Femmes | Ensemble | Hommes | Femmes | Ensemble |
| TOTAL EFFECTIF INSCRIT | 40 481 | 6 923 | 47 404 | 38 129 | 6 723 | 44 852 | 35 978 | 6 521 | 42 499 |
| EFFECTIF EN ACTIVITÉ | 35 517 | 6 294 | 41 811 | 34 319 | 6 172 | 40 491 | 33 330 | 6 105 | 39 435 |
| TOTAL HORS ACTIVITÉ | 4 964 | 629 | 5 593 | 3 810 | 551 | 4 361 | 2 648 | 416 | 3 064 |
| Dont: | | | | | | | | | |
| Congé parental | 7 | 90 | 97 | 4 | 104 | 108 | 8 | 97 | 105 |
| Congé sabbatique | 22 | 15 | 37 | 41 | 24 | 65 | 47 | 17 | 64 |
| Maladie, accident de longue durée | 311 | 74 | 385 | 363 | 88 | 451 | 382 | 97 | 479 |
| C.A.S.A. | 4 088 | 398 | 4 486 | 2 782 | 237 | 3 019 | 1 566 | 100 | 1 666 |
| PRV : Congé longue durée | | | | | | | | 4 | 4 |
| PRV : Congé de Reclassement | | | | | | | 69 | 19 | 88 |
| Autres | 536 | 52 | 588 | 620 | 98 | 718 | 576 | 82 | 658 |

POUR EN SAVOIR PLUS

Effectif hors activité

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

- Préavis non travaillé.
- Service volontaire.
- Détaché en filiale.
- Congé sans solde suite à maternité.
- Congé sans solde pour convenance personnelle.
- Congé sans solde accordé au personnel immigré et au personnel français d'Outre-Mer.
- Congé sans solde préparatoire de 6 mois accordé dans le cadre d'un retour définitif au pays.
- Congé sans solde suspension contrat de travail pour exercice mandat syndical permanent (Accord d'Entreprise du 23 juin 2000).
- Congé fin de carrière professionnelle.
- Congé sans solde congé formation extérieure longue durée.
- Congé sans solde suspension contrat de travail pour participation à des activités extérieures à l'entreprise.
- Congé pour création d'entreprise.
- Congé sabbatique.
- Congé parental d'éducation.
- Maladie de longue durée.
- Accident de longue durée.
- C.A.S.A.
- Congé longue durée dans le cadre du Projet Renault Volontariat
- Congé de reclassement dans le cadre du Projet Renault Volontariat.

11. EFFECTIFS

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

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

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

En 2008, ce taux est de 92,6%, soit un turn-over de 7,4%, contre 3,9% en 2007.

| | 2006 | 2007 | 2008 |
|----------------------------|---------------|---------------|---------------|
| Apprentis | 255 | 222 | 291 |
| A.P.R. | 15 152 | 14 497 | 13 599 |
| Techniciens professionnels | 2 008 | 1 932 | 1 832 |
| Employés | 790 | 753 | 659 |
| Techniciens | 11 503 | 11 320 | 10 850 |
| Maîtrise | 1 368 | 1 329 | 1 251 |
| Ensemble E.T.A.M. | 15 669 | 15 334 | 14 592 |
| Ingénieurs & cadres | 10 543 | 10 468 | 10 124 |
| TOTAL GÉNÉRAL | 41 619 | 40 521 | 38 606 |

POUR EN SAVOIR PLUS

Effectif inscrit permanent :

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

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

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

01 EMPLOI

11. EFFECTIFS

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

| | Hommes | | | Femmes | | | Ensemble | | |
|----------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|-------------|------------|------------|
| | 2006 | 2007 | 2008 | 2006 | 2007 | 2008 | 2006 | 2007 | 2008 |
| Apprentis | 403 | 418 | 515 | 160 | 146 | 166 | 563 | 564 | 681 |
| A.P.R. | 173 | 26 | 25 | 46 | 12 | 18 | 219 | 38 | 43 |
| Techniciens professionnels | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Employés | 13 | 3 | 2 | 9 | 2 | 2 | 22 | 5 | 4 |
| Techniciens | 81 | 47 | 39 | 41 | 30 | 41 | 122 | 77 | 80 |
| Maîtrise | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Ensemble E.T.A.M. | 94 | 50 | 41 | 50 | 32 | 43 | 144 | 82 | 84 |
| Ingénieurs & cadres | 69 | 69 | 74 | 21 | 22 | 27 | 90 | 91 | 101 |
| TOTAL GÉNÉRAL | 739 | 563 | 655 | 277 | 212 | 254 | 1016 | 775 | 909 |

POUR EN SAVOIR PLUS

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

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

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

| | Hommes | | | Femmes | | | Ensemble | | |
|----------------------------|---------------|---------------|---------------|--------------|--------------|--------------|---------------|---------------|---------------|
| | 2006 | 2007 | 2008 | 2006 | 2007 | 2008 | 2006 | 2007 | 2008 |
| A.P.R. | 14 196 | 13 594 | 12 761 | 1 377 | 1 381 | 1 323 | 15 573 | 14 975 | 14 084 |
| Techniciens professionnels | 2 007 | 1 952 | 1 878 | 8 | 8 | 8 | 2 015 | 1 960 | 1 886 |
| Employés | 616 | 564 | 524 | 207 | 202 | 185 | 823 | 766 | 709 |
| Techniciens | 9 483 | 9 324 | 9 502 | 2 259 | 2 198 | 2 174 | 11 742 | 11 522 | 11 676 |
| Maîtrise | 1 351 | 1 291 | 1 227 | 65 | 64 | 65 | 1 416 | 1 355 | 1 292 |
| Ensemble E.T.A.M. | 13 457 | 13 131 | 13 131 | 2 539 | 2 472 | 2 432 | 15 996 | 15 603 | 15 563 |
| Ingénieurs & cadres | 8 474 | 8 396 | 8 629 | 2 395 | 2 421 | 2 500 | 10 869 | 10 817 | 11 129 |
| TOTAL GÉNÉRAL | 36 127 | 35 121 | 34 521 | 6 311 | 6 274 | 6 255 | 42 438 | 41 395 | 40 776 |

POUR EN SAVOIR PLUS

Nombre moyen mensuel :

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

11. EFFECTIFS

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

| | 2006 | 2007 | 2008 |
|----------------------------|---------------|---------------|---------------|
| Apprentis | 563 | 564 | 681 |
| A.P.R. | 15 687 | 14 907 | 14 025 |
| Techniciens professionnels | 2 010 | 1 954 | 1 880 |
| Employés | 837 | 761 | 705 |
| Techniciens | 11 774 | 11 504 | 11 663 |
| Maîtrise | 1 415 | 1 353 | 1 290 |
| Ensemble E.T.A.M. | 16 036 | 15 572 | 15 538 |
| Ingénieurs & cadres | 10 888 | 10 831 | 11 162 |
| TOTAL GÉNÉRAL | 43 174 | 41 874 | 41 406 |

POUR EN SAVOIR PLUS

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

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

| | Hommes | | | Femmes | | | Ensemble | | |
|-------------------------------|---------------|---------------|---------------|--------------|--------------|--------------|---------------|---------------|---------------|
| | 2006 | 2007 | 2008 | 2006 | 2007 | 2008 | 2006 | 2007 | 2008 |
| Apprentis | 401 | 497 | 552 | 148 | 154 | 206 | 549 | 651 | 758 |
| A.P.R. niveau 1 | 7 912 | 7 340 | 6 557 | 1 197 | 1 172 | 1 102 | 9 109 | 8 512 | 7 659 |
| A.P.R. niveau 2 | 4 529 | 4 422 | 4 246 | 187 | 191 | 179 | 4 716 | 4 613 | 4 425 |
| A.P.R. niveau 3 | 1 470 | 1 502 | 1 453 | 15 | 17 | 22 | 1 485 | 1 519 | 1 475 |
| A.P.R. niveau 4 | 74 | 77 | 78 | 0 | 0 | 0 | 74 | 77 | 78 |
| Régleurs | 38 | 30 | 23 | 0 | 0 | | 38 | 30 | 23 |
| Ensemble A.P.R. | 14 023 | 13 371 | 12 357 | 1 399 | 1 380 | 1 303 | 15 422 | 14 751 | 13 660 |
| E.T.A.M. niveau 1 | 3 306 | 3 114 | 2 908 | 480 | 449 | 391 | 3 786 | 3 563 | 3 299 |
| E.T.A.M. niveau 2 | 8 454 | 8 242 | 8 287 | 1 855 | 1 824 | 1 785 | 10 309 | 10 066 | 10 072 |
| E.T.A.M. niveau 3 | 1 561 | 1 628 | 1 668 | 199 | 216 | 224 | 1 760 | 1 844 | 1 892 |
| Régleurs | 12 | 9 | 8 | 0 | 0 | 0 | 12 | 9 | 8 |
| Contrats spéciaux | 63 | 58 | 58 | 0 | 1 | 2 | 63 | 59 | 60 |
| Ensemble E.T.A.M. | 13 396 | 13 051 | 12 929 | 2 534 | 2 490 | 2 402 | 15 930 | 15 541 | 15 331 |
| Cadre 1 | 804 | 616 | 517 | 348 | 250 | 187 | 1 152 | 866 | 704 |
| Cadre 2 | 1 693 | 1 704 | 1 778 | 707 | 726 | 738 | 2 400 | 2 430 | 2 516 |
| Cadre 3A | 3 038 | 3 055 | 3 175 | 830 | 893 | 968 | 3 868 | 3 948 | 4 143 |
| Cadre 3B | 1 990 | 2 021 | 2 107 | 419 | 442 | 470 | 2 409 | 2 463 | 2 577 |
| Cadre 3C + HA | 908 | 899 | 884 | 115 | 124 | 124 | 1 023 | 1 023 | 1 008 |
| Contrats spéciaux | 140 | 133 | 113 | 25 | 27 | 23 | 165 | 160 | 136 |
| Ensemble Ingénieurs et Cadres | 8 573 | 8 428 | 8 574 | 2 444 | 2 462 | 2 510 | 11 017 | 10 890 | 11 084 |
| TOTAL GÉNÉRAL | 36 393 | 35 347 | 34 412 | 6 525 | 6 486 | 6 421 | 42 918 | 41 833 | 40 833 |

POUR EN SAVOIR PLUS

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

01 EMPLOI

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

par statut de l'ensemble du personnel au 31 décembre 2008 (en %)



POUR EN SAVOIR PLUS

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

11. EFFECTIFS

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

| | 2006 | | | | | 2007 | | | | | 2008 | | | | |
|--------------|---------------|---------------|---------------|------------|---------------|---------------|---------------|---------------|------------|---------------|---------------|---------------|---------------|------------|---------------|
| | I.C. | ETAM | APR | APP | TOTAL | I.C. | ETAM | APR | APP | TOTAL | I.C. | ETAM | APR | APP | TOTAL |
| – de 20 ans | 0 | 6 | 5 | 107 | 118 | 0 | 8 | 4 | 133 | 145 | 0 | 4 | 2 | 127 | 133 |
| 20–24 ans | 142 | 509 | 1050 | 416 | 2117 | 92 | 317 | 638 | 489 | 1536 | 84 | 172 | 350 | 590 | 1196 |
| 25–29 ans | 1595 | 1537 | 2164 | 26 | 5322 | 1403 | 1489 | 2141 | 29 | 5062 | 1330 | 1382 | 1943 | 41 | 4696 |
| 30–34 ans | 2055 | 1421 | 2085 | 0 | 5561 | 2057 | 1400 | 2054 | 0 | 5511 | 2087 | 1572 | 2008 | 0 | 5667 |
| 35–39 ans | 1679 | 1755 | 1418 | 0 | 4852 | 1710 | 1751 | 1655 | 0 | 5116 | 1882 | 1798 | 1750 | 0 | 5430 |
| 40–44 ans | 1600 | 1776 | 1017 | 0 | 4393 | 1727 | 1666 | 908 | 0 | 4301 | 1824 | 1670 | 857 | 0 | 4351 |
| 45–49 ans | 1280 | 2558 | 2008 | 0 | 5846 | 1311 | 2392 | 1786 | 0 | 5489 | 1450 | 2305 | 1666 | 0 | 5421 |
| 50–54 ans | 1070 | 3830 | 3652 | 0 | 8552 | 1075 | 3448 | 3205 | 0 | 7728 | 1119 | 3214 | 2673 | 0 | 7006 |
| 55–59 ans | 1346 | 2502 | 2005 | 0 | 5853 | 1223 | 3031 | 2340 | 0 | 6594 | 1062 | 3166 | 2379 | 0 | 6607 |
| 60–65 ans | 250 | 36 | 18 | 0 | 304 | 292 | 39 | 20 | 0 | 351 | 246 | 48 | 32 | 0 | 326 |
| TOTAL | 11 017 | 15 930 | 15 422 | 549 | 42 918 | 10 890 | 15 541 | 14 751 | 651 | 41 833 | 11 084 | 15 331 | 13 660 | 758 | 40 833 |

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

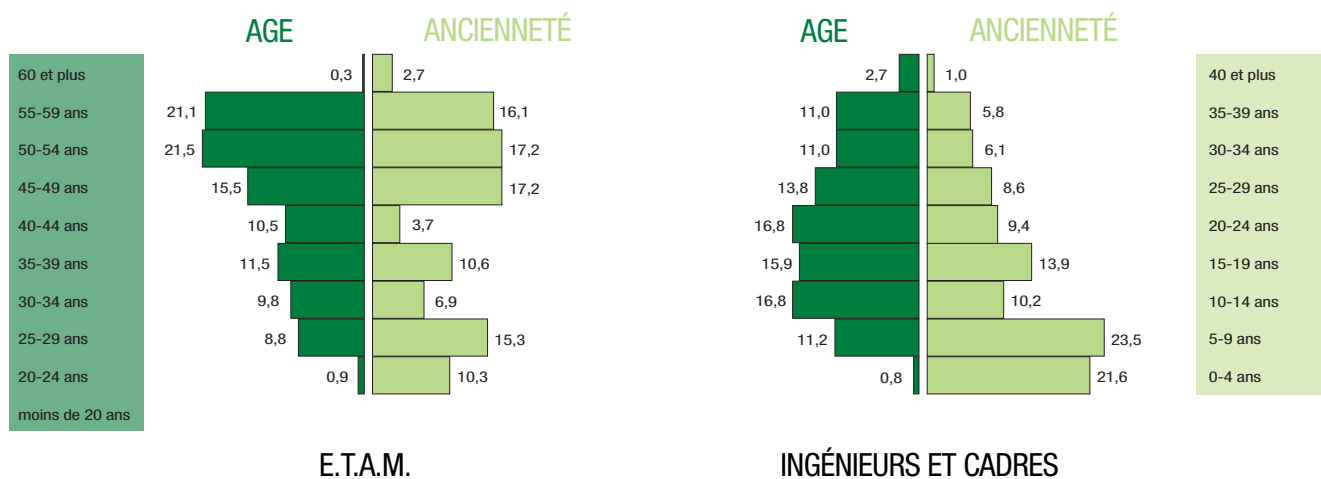
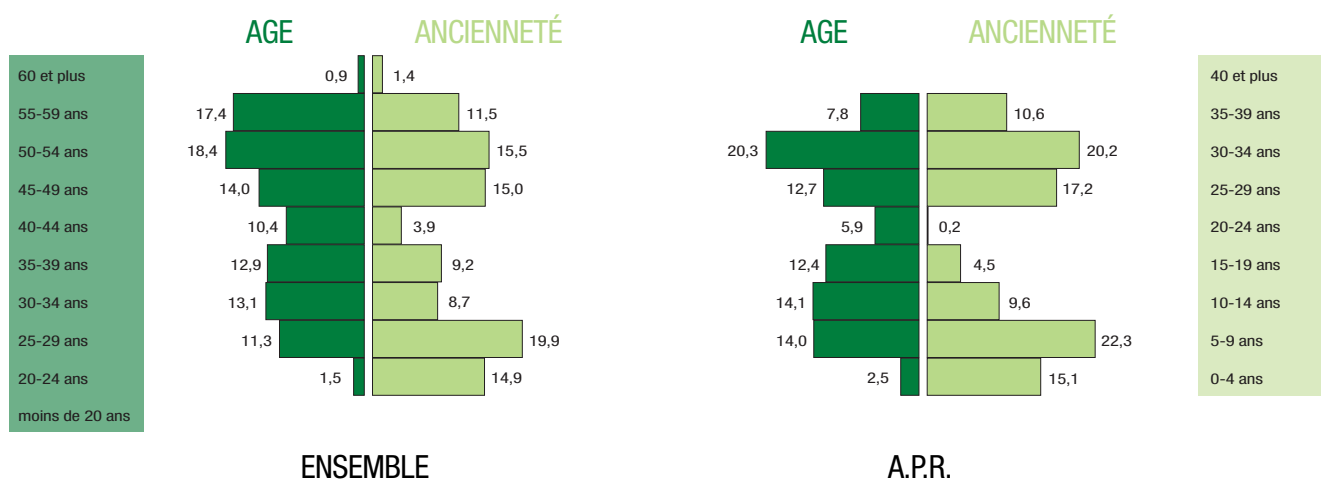
| | 2006 | | | | | 2007 | | | | | 2008 | | | | |
|--------------|---------------|---------------|---------------|------------|---------------|---------------|---------------|---------------|------------|---------------|---------------|---------------|---------------|------------|---------------|
| | I.C. | ETAM | APR | APP | TOTAL | I.C. | ETAM | APR | APP | TOTAL | I.C. | ETAM | APR | APP | TOTAL |
| 0–4 ans | 2582 | 2295 | 3676 | 549 | 9102 | 2585 | 2084 | 3107 | 650 | 8426 | 2541 | 1722 | 2276 | 755 | 7294 |
| 5–9 ans | 2531 | 1805 | 2613 | 0 | 6949 | 2580 | 1992 | 2748 | 1 | 7321 | 2856 | 2518 | 3164 | 3 | 8541 |
| 10–14 ans | 1274 | 1520 | 1205 | 0 | 3999 | 1154 | 1303 | 1468 | 0 | 3925 | 1161 | 1056 | 1288 | 0 | 3505 |
| 15–19 ans | 1574 | 1189 | 87 | 0 | 2850 | 1538 | 1356 | 234 | 0 | 3128 | 1484 | 1669 | 577 | 0 | 3730 |
| 20–24 ans | 689 | 1517 | 1179 | 0 | 3385 | 713 | 571 | 226 | 0 | 1510 | 970 | 568 | 34 | 0 | 1572 |
| 25–29 ans | 734 | 1800 | 1709 | 0 | 4243 | 808 | 2537 | 2328 | 0 | 5673 | 858 | 2524 | 2177 | 0 | 5559 |
| 30–34 ans | 758 | 3443 | 3913 | 0 | 8114 | 759 | 3130 | 3266 | 0 | 7155 | 602 | 2566 | 2670 | 0 | 5838 |
| 35–39 ans | 777 | 2238 | 1035 | 0 | 4050 | 664 | 2350 | 1360 | 0 | 4374 | 529 | 2335 | 1419 | 0 | 4283 |
| + 40 ans | 98 | 123 | 5 | 0 | 226 | 89 | 218 | 14 | 0 | 321 | 83 | 373 | 55 | 0 | 511 |
| TOTAL | 11 017 | 15 930 | 15 422 | 549 | 42 918 | 10 890 | 15 541 | 14 751 | 651 | 41 833 | 11 084 | 15 331 | 13 660 | 758 | 40 833 |

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

01 EMPLOI

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

par statut au 31 décembre 2008 (en %)



POUR EN SAVOIR PLUS

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

11. EFFECTIFS

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

| | 2006 | | | | | 2007 | | | | | 2008 | | | | |
|--------------|--------------|---------------|---------------|------------|---------------|--------------|---------------|---------------|------------|---------------|--------------|---------------|---------------|------------|---------------|
| | I.C. | ETAM | APR | APP | TOTAL | I.C. | ETAM | APR | APP | TOTAL | I.C. | ETAM | APR | APP | TOTAL |
| – de 20 ans | 0 | 3 | 5 | 89 | 97 | 0 | 1 | 4 | 107 | 112 | 0 | 0 | 2 | 89 | 91 |
| 20–24 ans | 103 | 431 | 954 | 296 | 1 784 | 65 | 265 | 571 | 365 | 1 266 | 67 | 120 | 313 | 433 | 933 |
| 25–29 ans | 1 117 | 1 237 | 1 919 | 16 | 4 289 | 989 | 1 207 | 1 912 | 25 | 4 133 | 963 | 1 144 | 1 729 | 30 | 3 866 |
| 30–34 ans | 1 415 | 1 141 | 1 820 | 0 | 4 376 | 1 410 | 1 121 | 1 782 | 0 | 4 313 | 1 440 | 1 262 | 1 745 | 0 | 4 447 |
| 35–39 ans | 1 256 | 1 425 | 1 236 | 0 | 3 917 | 1 256 | 1 445 | 1 447 | 0 | 4 148 | 1 364 | 1 492 | 1 527 | 0 | 4 383 |
| 40–44 ans | 1 279 | 1 466 | 919 | 0 | 3 664 | 1 375 | 1 343 | 795 | 0 | 3 513 | 1 439 | 1 355 | 731 | 0 | 3 525 |
| 45–49 ans | 1 048 | 2 218 | 1 898 | 0 | 5 164 | 1 057 | 2 081 | 1 690 | 0 | 4 828 | 1 182 | 2 002 | 1 569 | 0 | 4 753 |
| 50–54 ans | 912 | 3 308 | 3 402 | 0 | 7 622 | 915 | 2 977 | 2 998 | 0 | 6 890 | 939 | 2 786 | 2 507 | 0 | 6 232 |
| 55–59 ans | 1 208 | 2 139 | 1 852 | 0 | 5 199 | 1 083 | 2 585 | 2 152 | 0 | 5 820 | 947 | 2 732 | 2 202 | 0 | 5 881 |
| 60–65 ans | 235 | 28 | 18 | 0 | 281 | 278 | 26 | 20 | 0 | 324 | 233 | 36 | 32 | 0 | 301 |
| TOTAL | 8 573 | 13 396 | 14 023 | 401 | 36 393 | 8 428 | 13 051 | 13 371 | 497 | 35 347 | 8 574 | 12 929 | 12 357 | 552 | 34 412 |

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

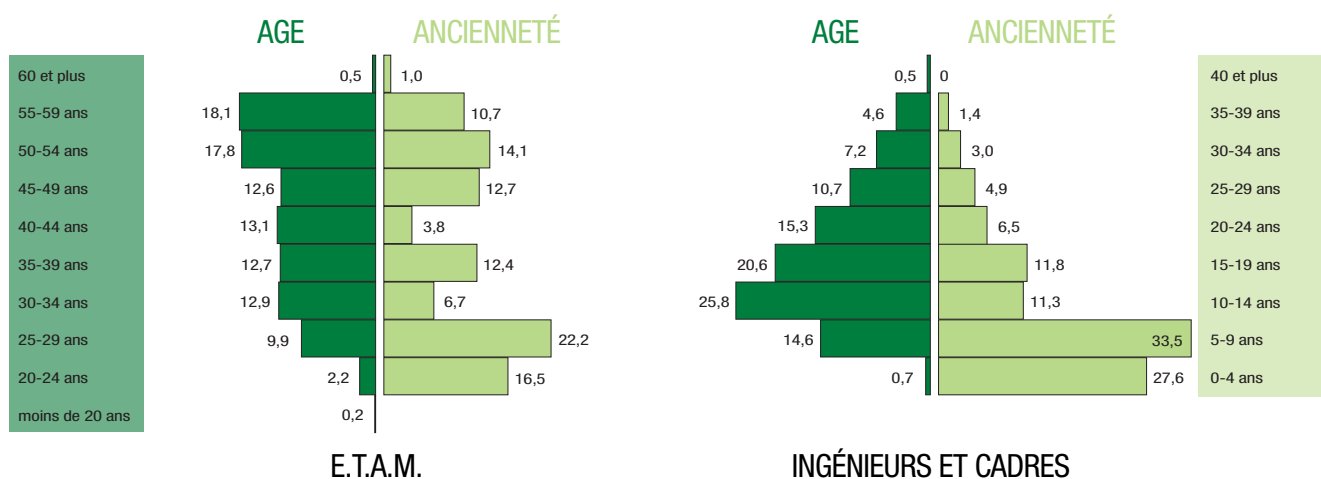
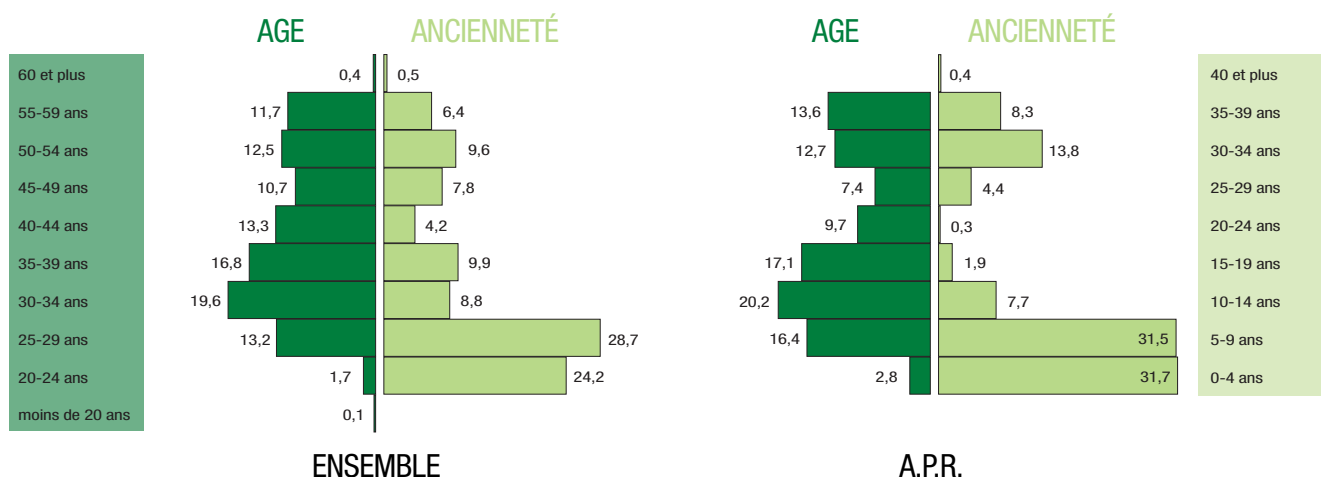
| | 2006 | | | | | 2007 | | | | | 2008 | | | | |
|--------------|--------------|---------------|---------------|------------|---------------|--------------|---------------|---------------|------------|---------------|--------------|---------------|---------------|------------|---------------|
| | I.C. | ETAM | APR | APP | TOTAL | I.C. | ETAM | APR | APP | TOTAL | I.C. | ETAM | APR | APP | TOTAL |
| 0–4 ans | 1 820 | 1 752 | 3 096 | 401 | 7 069 | 1 836 | 1 587 | 2 572 | 496 | 6 491 | 1 848 | 1 326 | 1 863 | 549 | 5 586 |
| 5–9 ans | 1 806 | 1 448 | 2 334 | 0 | 5 588 | 1 816 | 1 580 | 2 439 | 1 | 5 836 | 2 015 | 1 984 | 2 753 | 3 | 6 755 |
| 10–14 ans | 986 | 1 320 | 1 129 | 0 | 3 435 | 879 | 1 131 | 1 366 | 0 | 3 376 | 877 | 895 | 1 188 | 0 | 2 960 |
| 15–19 ans | 1 261 | 897 | 84 | 0 | 2 242 | 1 241 | 1 057 | 221 | 0 | 2 519 | 1 188 | 1 372 | 552 | 0 | 3 112 |
| 20–24 ans | 586 | 1 360 | 1 151 | 0 | 3 097 | 590 | 502 | 219 | 0 | 1 311 | 807 | 477 | 30 | 0 | 1 314 |
| 25–29 ans | 608 | 1 530 | 1 639 | 0 | 3 777 | 694 | 2 225 | 2 267 | 0 | 5 186 | 736 | 2 219 | 2 120 | 0 | 5 075 |
| 30–34 ans | 682 | 3 013 | 3 627 | 0 | 7 322 | 663 | 2 698 | 3 028 | 0 | 6 389 | 526 | 2 228 | 2 490 | 0 | 5 244 |
| 35–39 ans | 733 | 1 968 | 959 | 0 | 3 660 | 625 | 2 075 | 1 246 | 0 | 3 946 | 495 | 2 078 | 1 311 | 0 | 3 884 |
| + 40 ans | 91 | 108 | 4 | 0 | 203 | 84 | 196 | 13 | 0 | 293 | 82 | 350 | 50 | 0 | 482 |
| TOTAL | 8 573 | 13 396 | 14 023 | 401 | 36 393 | 8 428 | 13 051 | 13 371 | 497 | 35 347 | 8 574 | 12 929 | 12 357 | 552 | 34 412 |

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

01 EMPLOI

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

par statut au 31 décembre 2008 (en %)



POUR EN SAVOIR PLUS

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

11. EFFECTIFS

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

| | 2006 | | | | | 2007 | | | | | 2008 | | | | |
|--------------|--------------|--------------|--------------|------------|--------------|--------------|--------------|--------------|------------|--------------|--------------|--------------|--------------|------------|--------------|
| | I.C. | ETAM | APR | APP | TOTAL | I.C. | ETAM | APR | APP | TOTAL | I.C. | ETAM | APR | APP | TOTAL |
| – de 20 ans | 0 | 3 | 0 | 18 | 21 | 0 | 7 | 0 | 26 | 33 | 0 | 4 | 0 | 38 | 42 |
| 20–24 ans | 39 | 78 | 96 | 120 | 333 | 27 | 52 | 67 | 124 | 270 | 17 | 52 | 37 | 157 | 263 |
| 25–29 ans | 478 | 300 | 245 | 10 | 1 033 | 414 | 282 | 229 | 4 | 929 | 367 | 238 | 214 | 11 | 830 |
| 30–34 ans | 640 | 280 | 265 | 0 | 1 185 | 647 | 279 | 272 | 0 | 1 198 | 647 | 310 | 263 | 0 | 1 220 |
| 35–39 ans | 423 | 330 | 182 | 0 | 935 | 454 | 306 | 208 | 0 | 968 | 518 | 306 | 223 | 0 | 1 047 |
| 40–44 ans | 321 | 310 | 98 | 0 | 729 | 352 | 323 | 113 | 0 | 788 | 385 | 315 | 126 | 0 | 826 |
| 45–49 ans | 232 | 340 | 110 | 0 | 682 | 254 | 311 | 96 | 0 | 661 | 268 | 303 | 97 | 0 | 668 |
| 50–54 ans | 158 | 522 | 250 | 0 | 930 | 160 | 471 | 207 | 0 | 838 | 180 | 428 | 166 | 0 | 774 |
| 55–59 ans | 138 | 363 | 153 | 0 | 654 | 140 | 446 | 188 | 0 | 774 | 115 | 434 | 177 | 0 | 726 |
| 60–65 ans | 15 | 8 | 0 | 0 | 23 | 14 | 13 | 0 | 0 | 27 | 13 | 12 | 0 | 0 | 25 |
| TOTAL | 2 444 | 2 534 | 1 399 | 148 | 6 525 | 2 462 | 2 490 | 1 380 | 154 | 6 486 | 2 510 | 2 402 | 1 303 | 206 | 6 421 |

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

| | 2006 | | | | | 2007 | | | | | 2008 | | | | |
|--------------|--------------|--------------|--------------|------------|--------------|--------------|--------------|--------------|------------|--------------|--------------|--------------|--------------|------------|--------------|
| | I.C. | ETAM | APR | APP | TOTAL | I.C. | ETAM | APR | APP | TOTAL | I.C. | ETAM | APR | APP | TOTAL |
| 0–4 ans | 762 | 543 | 580 | 148 | 2 033 | 749 | 497 | 535 | 154 | 1 935 | 693 | 396 | 413 | 206 | 1 708 |
| 5–9 ans | 725 | 357 | 279 | 0 | 1 361 | 764 | 412 | 309 | 0 | 1 485 | 841 | 534 | 411 | 0 | 1 786 |
| 10–14 ans | 288 | 200 | 76 | 0 | 564 | 275 | 172 | 102 | 0 | 549 | 284 | 161 | 100 | 0 | 545 |
| 15–19 ans | 313 | 292 | 3 | 0 | 608 | 297 | 299 | 13 | 0 | 609 | 296 | 297 | 25 | 0 | 618 |
| 20–24 ans | 103 | 157 | 28 | 0 | 288 | 123 | 69 | 7 | 0 | 199 | 163 | 91 | 4 | 0 | 258 |
| 25–29 ans | 126 | 270 | 70 | 0 | 466 | 114 | 312 | 61 | 0 | 487 | 122 | 305 | 57 | 0 | 484 |
| 30–34 ans | 76 | 430 | 286 | 0 | 792 | 96 | 432 | 238 | 0 | 766 | 76 | 338 | 180 | 0 | 594 |
| 35–39 ans | 44 | 270 | 76 | 0 | 390 | 39 | 275 | 114 | 0 | 428 | 34 | 257 | 108 | 0 | 399 |
| + 40 ans | 7 | 15 | 1 | 0 | 23 | 5 | 22 | 1 | 0 | 28 | 1 | 23 | 5 | 0 | 29 |
| TOTAL | 2 444 | 2 534 | 1 399 | 148 | 6 525 | 2 462 | 2 490 | 1 380 | 154 | 6 486 | 2 510 | 2 402 | 1 303 | 206 | 6 421 |

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

01 EMPLOI

11. EFFECTIFS

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

L'âge moyen des salariés de Renault est en très faible hausse en 2008 : 42,53 contre 42,4 en 2007. Cette évolution s'explique essentiellement par le niveau d'embauche qui marque une pause par rapport aux très importants volumes des années précédentes et par une forte hausse des mutations de salariés en cours de carrière, provenant de filiales de Renault s.a.s.

Les femmes restent en moyenne plus jeunes que les hommes. L'écart est de 3 ans pour l'ensemble des salariés, 3 ans pour les ingénieurs et cadres, de 2 ans pour l'ensemble des E.T.A.M. et de 3 ans pour les A.P.R.

| Hommes | Moyenne d'âge | | | Moyenne d'ancienneté chez RENAULT | | |
|----------------------------|---------------|-----------|-----------|-----------------------------------|-----------|-----------|
| | 2006 | 2007 | 2008 | 2006 | 2007 | 2008 |
| Apprentis | 21 | 21 | 21 | 1 | 1 | 1 |
| A.P.R. | 42 | 42 | 43 | 18 | 19 | 19 |
| Techniciens professionnels | 49 | 49 | 49 | 27 | 27 | 27 |
| Employés | 49 | 49 | 49 | 26 | 27 | 26 |
| Techniciens | 43 | 44 | 44 | 20 | 20 | 21 |
| Maîtrise | 46 | 46 | 46 | 23 | 23 | 23 |
| Ensemble E.T.A.M. | 44 | 45 | 45 | 21 | 22 | 22 |
| Ingénieurs & cadres | 42 | 42 | 42 | 15 | 15 | 15 |
| TOTAL GÉNÉRAL | 43 | 43 | 43 | 19 | 19 | 19 |

| Femmes | Moyenne d'âge | | | Moyenne d'ancienneté chez RENAULT | | |
|----------------------------|---------------|-----------|-----------|-----------------------------------|-----------|-----------|
| | 2006 | 2007 | 2008 | 2006 | 2007 | 2008 |
| Apprentis | 21 | 21 | 21 | 1 | 1 | 1 |
| A.P.R. | 39 | 40 | 40 | 13 | 13 | 13 |
| Techniciens professionnels | 40 | 41 | 42 | 16 | 17 | 18 |
| Employés | 49 | 50 | 49 | 26 | 27 | 26 |
| Techniciens | 42 | 43 | 43 | 17 | 17 | 17 |
| Maîtrise | 46 | 48 | 47 | 22 | 24 | 23 |
| Ensemble E.T.A.M. | 43 | 43 | 43 | 18 | 18 | 18 |
| Ingénieurs & cadres | 37 | 38 | 38 | 10 | 11 | 11 |
| TOTAL GÉNÉRAL | 39 | 40 | 40 | 14 | 14 | 14 |

| Ensemble | Moyenne d'âge | | | Moyenne d'ancienneté chez RENAULT | | |
|----------------------------|---------------|-----------|-----------|-----------------------------------|-----------|-----------|
| | 2006 | 2007 | 2008 | 2006 | 2007 | 2008 |
| Apprentis | 21 | 21 | 21 | 1 | 1 | 1 |
| A.P.R. | 42 | 42 | 42 | 18 | 18 | 18 |
| Techniciens professionnels | 49 | 49 | 49 | 27 | 27 | 27 |
| Employés | 49 | 49 | 49 | 26 | 27 | 26 |
| Techniciens | 43 | 43 | 44 | 19 | 20 | 20 |
| Maîtrise | 46 | 46 | 46 | 23 | 23 | 23 |
| Ensemble E.T.A.M. | 44 | 45 | 45 | 21 | 21 | 21 |
| Ingénieurs & cadres | 41 | 41 | 41 | 14 | 14 | 14 |
| TOTAL GÉNÉRAL | 42 | 42 | 43 | 18 | 18 | 18 |

11. EFFECTIFS

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

| | 2008 | | |
|----------------------|-----------|-----------|-----------|
| | Hommes | Femmes | Ensemble |
| A.P.R. | 17 | 13 | 15 |
| E.T.A.M. | 23 | 21 | 22 |
| Ingénieurs & cadres | 17 | 11 | 14 |
| TOTAL GÉNÉRAL | 19 | 15 | 17 |

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

| Hommes | Français | | | Étrangers | | |
|----------------------------|---------------|---------------|---------------|--------------|--------------|--------------|
| | 2006 | 2007 | 2008 | 2006 | 2007 | 2008 |
| Apprentis | 393 | 491 | 538 | 8 | 6 | 14 |
| A.P.R. | 13 104 | 12 490 | 11 526 | 919 | 881 | 831 |
| Techniciens professionnels | 1 960 | 1 882 | 1 818 | 45 | 45 | 43 |
| Employés | 561 | 529 | 477 | 32 | 24 | 20 |
| Techniciens | 9 338 | 9 145 | 9 222 | 146 | 147 | 159 |
| Maîtrise | 1 298 | 1 262 | 1 171 | 16 | 17 | 19 |
| Ensemble E.T.A.M. | 13 157 | 12 818 | 12 688 | 239 | 233 | 241 |
| Ingénieurs & cadres | 8 148 | 8 020 | 8 165 | 425 | 408 | 409 |
| TOTAL GÉNÉRAL | 34 802 | 33 819 | 32 917 | 1 591 | 1 528 | 1 495 |

| Femmes | Françaises | | | Étrangères | | |
|----------------------------|--------------|--------------|--------------|------------|------------|------------|
| | 2006 | 2007 | 2008 | 2006 | 2007 | 2008 |
| Apprentis | 145 | 152 | 196 | 3 | 2 | 10 |
| A.P.R. | 1 378 | 1 360 | 1 283 | 21 | 20 | 20 |
| Techniciens professionnels | 8 | 8 | 8 | 0 | 0 | 0 |
| Employés | 203 | 196 | 171 | 4 | 5 | 5 |
| Techniciens | 2 222 | 2 186 | 2 120 | 35 | 34 | 34 |
| Maîtrise | 62 | 61 | 64 | 0 | 0 | 0 |
| Ensemble E.T.A.M. | 2 495 | 2 451 | 2 363 | 39 | 39 | 39 |
| Ingénieurs & cadres | 2 238 | 2 250 | 2 282 | 206 | 212 | 228 |
| TOTAL GÉNÉRAL | 6 256 | 6 213 | 6 124 | 269 | 273 | 297 |

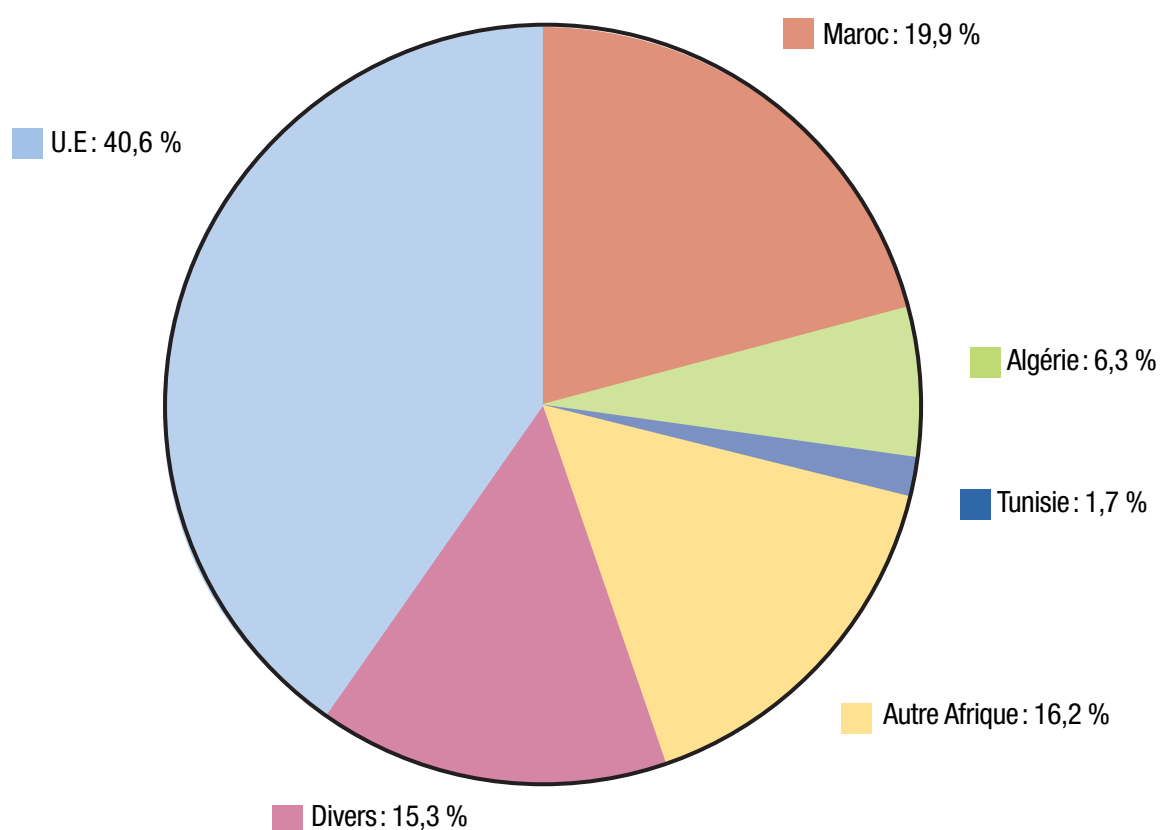
| Ensemble | Français | | | Étrangers | | |
|----------------------------|---------------|---------------|---------------|--------------|--------------|--------------|
| | 2006 | 2007 | 2008 | 2006 | 2007 | 2008 |
| Apprentis | 538 | 643 | 734 | 11 | 8 | 24 |
| A.P.R. | 14 482 | 13 850 | 12 809 | 940 | 901 | 851 |
| Techniciens professionnels | 1 968 | 1 890 | 1 826 | 45 | 45 | 43 |
| Employés | 764 | 725 | 648 | 36 | 29 | 25 |
| Techniciens | 11 560 | 11 331 | 11 342 | 181 | 181 | 193 |
| Maîtrise | 1 360 | 1 323 | 1 235 | 16 | 17 | 19 |
| Ensemble E.T.A.M. | 15 652 | 15 269 | 15 051 | 278 | 272 | 280 |
| Ingénieurs & cadres | 10 386 | 10 270 | 10 447 | 631 | 620 | 637 |
| TOTAL GÉNÉRAL | 41 058 | 40 032 | 39 041 | 1 860 | 1 801 | 1 792 |

01 EMPLOI

RÉPARTITION DU PERSONNEL ÉTRANGER PAR ORIGINE

au 31 décembre 2008

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



Effectif total : 1 792

11. EFFECTIFS PERSONNEL HANDICAPÉ

Depuis plus de 12 ans Renault agit en faveur de l'insertion dans la vie active des personnes handicapées en facilitant leur vie quotidienne, tant professionnelle que personnelle. En renouvelant pour la 4^e fois consécutive son accord en mai 2006, Renault sas poursuit une politique volontaire en faveur de l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées.

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

119 ter. Emploi global des personnes handicapées

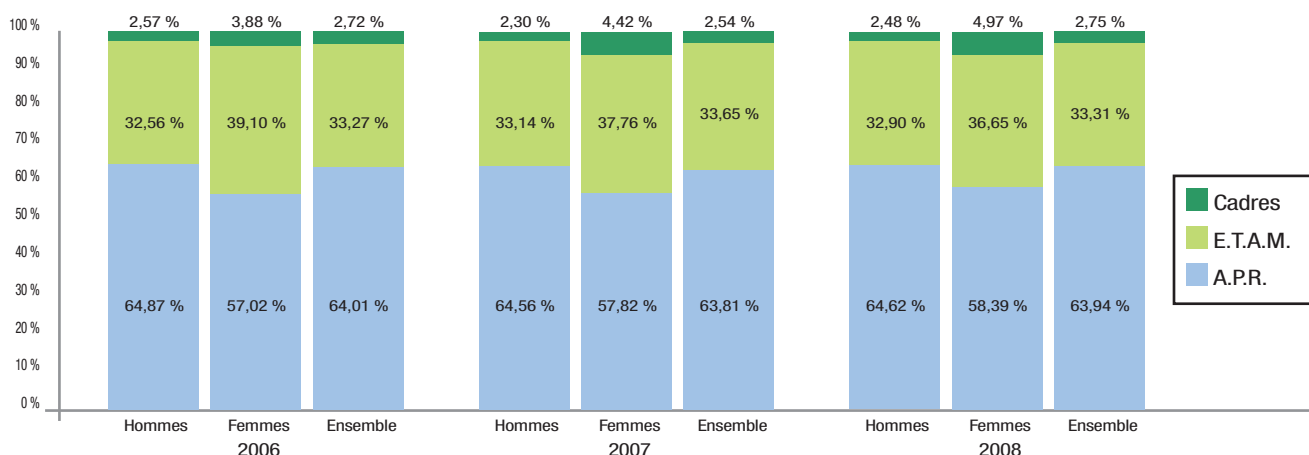
Le taux d'emploi global en 2008 est supérieur à celui de l'année 2007. Cette augmentation est due notamment à la diminution de l'effectif d'assujettissement.

| | 2006 | 2007 | 2008 |
|-------------------------------------|------|------|------|
| Taux d'emploi global ⁽¹⁾ | 7,26 | 7,59 | 7,66 |

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

Nombre de personnes handicapées par statut

| | Hommes | | | Femmes | | | Ensemble | | |
|----------------------|--------------|--------------|--------------|------------|------------|------------|--------------|--------------|--------------|
| | 2006 | 2007 | 2008 | 2006 | 2007 | 2008 | 2006 | 2007 | 2008 |
| A.P.R. | 1 789 | 1 740 | 1 695 | 191 | 196 | 188 | 1 980 | 1 936 | 1 883 |
| E.T.A.M. | 898 | 893 | 863 | 131 | 128 | 118 | 1 029 | 1 021 | 981 |
| Ingénieurs & cadres | 71 | 62 | 65 | 13 | 15 | 16 | 84 | 77 | 81 |
| TOTAL GÉNÉRAL | 2 758 | 2 695 | 2 623 | 335 | 339 | 322 | 3 093 | 3 034 | 2 945 |



POUR EN SAVOIR PLUS

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

11. EFFECTIFS PERSONNEL HANDICAPÉ

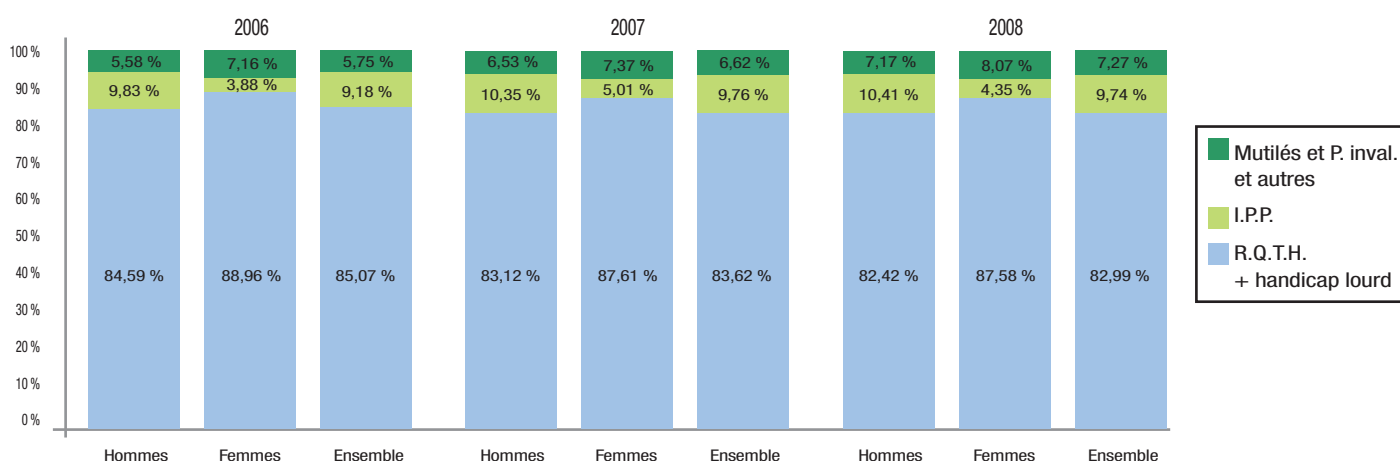
Nombre de personnes handicapées par catégorie de handicap

La majorité des salariés handicapés de l'entreprise bénéficient du statut de travailleur handicapé (R.Q.T.H.) reconnu par la C.D.A.P.H. (ex-COTOREP). La baisse des salariés classés handicap lourd s'explique par la modification de la

procédure de reconnaissance de la lourdeur du handicap.

On note une augmentation des titulaires de la carte d'invalidité et des bénéficiaires de pension d'invalidité.

| | Hommes | | | Femmes | | | Ensemble | | | |
|------------------------------------------|--------------|--------------|--------------|------------|------------|------------|--------------|--------------|--------------|-----|
| | 2006 | 2007 | 2008 | 2006 | 2007 | 2008 | 2006 | 2007 | 2008 | |
| C.D.A.P.H. "travailleur handicapé" | 2 269 | 2 181 | 2 161 | 283 | 285 | 281 | 2 552 | 2 466 | 2 442 | |
| Handicap lourd | 64 | 59 | 1 | 15 | 12 | 1 | 79 | 71 | 2 | |
| Total C.D.A.P.H. + handicap lourd | 2 333 | 2 240 | 2 162 | 298 | 297 | 282 | 2 631 | 2 537 | 2 444 | |
| I.P.P. | 10 à 66 % | 252 | 262 | 246 | 11 | 15 | 12 | 263 | 277 | 258 |
| 67 à 85 % | 17 | 17 | 26 | 1 | 1 | 2 | 18 | 18 | 28 | |
| supérieur à 85 % | 2 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 3 | 1 | 1 | |
| Total I.P.P. | 271 | 279 | 273 | 13 | 17 | 14 | 284 | 296 | 287 | |
| AUTRES | | | | | | | | | | |
| Cartes d'invalidité | 1 | 5 | 8 | 0 | 1 | 2 | 1 | 6 | 10 | |
| Pension d'invalidité | 139 | 159 | 169 | 24 | 24 | 24 | 163 | 183 | 193 | |
| Mutilés de guerre | 14 | 12 | 11 | 0 | 0 | 0 | 14 | 12 | 11 | |
| AAH (Allocation Adulte Handicapé) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| Total AUTRES | 154 | 176 | 188 | 24 | 25 | 26 | 178 | 201 | 214 | |
| TOTAL GÉNÉRAL | 2 758 | 2 695 | 2 623 | 335 | 339 | 322 | 3 093 | 3 034 | 2 945 | |



POUR EN SAVOIR PLUS

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

Elle intègre de nouveaux bénéficiaires : les titulaires de la **carte d'invalidité** et les titulaires de **Allocation Adulte Handicapé (A.A.H.)**.

I.P.P. : Incapacité Partielle Permanente.

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

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

| | 2006 | 2007 | 2008 |
|---------------------------------------------------------------------------------|--------|--------|--------|
| Unités bénéficiaires | 96 | 101 | 84 |
| Taux d'emploi (unités bénéficiaires rapportées à l'effectif d'assujettissement) | 0,22 % | 0,24 % | 0,21 % |

POUR EN SAVOIR PLUS

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

12. TRAVAILLEURS INTÉRIMAIRES

Effectif et durée des contrats

Le nombre moyen d'intérimaires a baissé de 25 % par rapport à 2007. Cette forte baisse s'explique par l'ajustement contraint des effectifs de Renault s.a.s.

| | 2006 | 2007 | 2008 |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-------|-------|
| 121. Nombre moyen mensuel | 3 841 | 3 352 | 2 419 |
| 122. Durée moyenne des contrats de travail (en jours) | 52 | 60 | 66 |
| 123. Effectif moyen mensuel intérimaire / effectif inscrit moyen mensuel (indicateur 113 et 113 bis), en % | 8,8 % | 7,9 % | 5,8 % |

POUR EN SAVOIR PLUS

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

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

13. EMBAUCHES

131.1 Embauches par contrats à durée indéterminée

Après plusieurs années marquées par de très importants volumes d'embauches, 2008 comme 2007, est caractérisée par une inflexion du niveau des recrutements, qui reste cependant assez soutenu : 515 nouveaux salariés ont intégré l'entreprise en contrat à durée indéterminée, en embauche externe directe ou par transformation d'un C.D.D. essentiellement sur le premier semestre.

84 % des mutations venant de filiales s'expliquent par l'intégration au sein de Renault s.a.s. des salariés de la filiale I.D.V.U.

La part des femmes dans ces recrutements est en légère baisse en 2008 (26,4 % en 2008 contre 27,5 % en 2007). Elle l'est également pour les ingénieurs et cadres (26,8 % contre 27,9 % en 2007). Cette baisse est plus importante pour les A.P.R. (13,8 % en 2008 contre 25,9 % en 2007) et s'explique par un faible volume des recrutements pour cette population. La part des femmes est en légère augmentation pour les E.T.A.M. (29,2 % en 2008 contre 29 % en 2007).

| Hommes | Total | | | Dont mutations venant de filiales | | |
|----------------------------|------------|------------|--------------|-----------------------------------|------------|--------------|
| | 2006 | 2007 | 2008 | 2006 | 2007 | 2008 |
| A.P.R. | 163 | 196 | 25 | 1 | 69 | 0 |
| Techniciens professionnels | 5 | 3 | 38 | 0 | 1 | 32 |
| Employés | 5 | 0 | 5 | 0 | 0 | 5 |
| Techniciens | 174 | 92 | 562 | 12 | 37 | 517 |
| Maîtrise | 10 | 10 | 1 | 1 | 6 | 1 |
| Ensemble E.T.A.M. | 194 | 105 | 606 | 13 | 44 | 555 |
| Ingénieurs & cadres | 312 | 297 | 767 | 76 | 83 | 484 |
| TOTAL GÉNÉRAL | 669 | 598 | 1 398 | 90 | 196 | 1 039 |

| Femmes | Total | | | Dont mutations venant de filiales | | |
|----------------------------|------------|------------|------------|-----------------------------------|-----------|------------|
| | 2006 | 2007 | 2008 | 2006 | 2007 | 2008 |
| A.P.R. | 47 | 46 | 4 | 0 | 2 | 0 |
| Techniciens professionnels | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Employés | 1 | 1 | 5 | 0 | 0 | 4 |
| Techniciens | 44 | 32 | 99 | 6 | 7 | 79 |
| Maîtrise | 0 | 2 | 2 | 0 | 2 | 2 |
| Ensemble E.T.A.M. | 45 | 35 | 106 | 6 | 9 | 85 |
| Ingénieurs & cadres | 132 | 104 | 183 | 18 | 17 | 75 |
| TOTAL GÉNÉRAL | 224 | 185 | 293 | 24 | 28 | 160 |

| Ensemble | Total | | | Dont mutations venant de filiales | | |
|----------------------------|------------|------------|--------------|-----------------------------------|------------|--------------|
| | 2006 | 2007 | 2008 | 2006 | 2007 | 2008 |
| A.P.R. | 210 | 242 | 29 | 1 | 71 | 0 |
| Techniciens professionnels | 5 | 3 | 38 | 0 | 1 | 32 |
| Employés | 6 | 1 | 10 | 0 | 0 | 9 |
| Techniciens | 218 | 124 | 661 | 18 | 44 | 596 |
| Maîtrise | 10 | 12 | 3 | 1 | 8 | 3 |
| Ensemble E.T.A.M. | 239 | 140 | 712 | 19 | 53 | 640 |
| Ingénieurs & cadres | 444 | 401 | 950 | 94 | 100 | 559 |
| TOTAL GÉNÉRAL | 893 | 783 | 1 691 | 114 | 224 | 1 199 |

POUR EN SAVOIR PLUS

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

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

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

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

13. EMBAUCHES

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

| Hommes | 2006 | 2007 | 2008 |
|---------------------|------------|-----------|-----------|
| A.P.R. | 116 | 2 | 0 |
| E.T.A.M. | 28 | 4 | 0 |
| Ingénieurs & cadres | 22 | 19 | 20 |
| TOTAL | 166 | 25 | 20 |

| Femmes | 2006 | 2007 | 2008 |
|---------------------|-----------|----------|----------|
| A.P.R. | 20 | 1 | 0 |
| E.T.A.M. | 1 | 1 | 0 |
| Ingénieurs & cadres | 1 | 3 | 3 |
| TOTAL | 22 | 5 | 3 |

| Ensemble | 2006 | 2007 | 2008 |
|---------------------|------------|-----------|-----------|
| A.P.R. | 136 | 3 | 0 |
| E.T.A.M. | 29 | 5 | 0 |
| Ingénieurs & cadres | 23 | 22 | 23 |
| TOTAL | 188 | 30 | 23 |

01 EMPLOI

13. EMBAUCHES

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

| Hommes | 2006 | 2007 | 2008 |
|----------------------------------------------|------------|------------|------------|
| Apprentis | 241 | 347 | 353 |
| A.P.R. | 616 | 75 | 86 |
| Techniciens professionnels | 0 | 0 | 0 |
| Employés | 63 | 0 | 0 |
| Techniciens | 37 | 43 | 9 |
| Maîtrise | 0 | 0 | 0 |
| Ensemble E.T.A.M. | 100 | 43 | 9 |
| Ingénieurs & cadres | 36 | 25 | 35 |
| TOTAL GÉNÉRAL | 993 | 490 | 483 |
| Durée moyenne des contrats (en jours) | 64 | 105 | 119 |

| Femmes | 2006 | 2007 | 2008 |
|----------------------------------------------|------------|------------|------------|
| Apprentis | 88 | 104 | 152 |
| A.P.R. | 282 | 50 | 41 |
| Techniciens professionnels | 0 | 0 | 0 |
| Employés | 36 | 0 | 4 |
| Techniciens | 16 | 32 | 25 |
| Maîtrise | 0 | 0 | 0 |
| Ensemble E.T.A.M. | 52 | 32 | 29 |
| Ingénieurs & cadres | 9 | 8 | 12 |
| TOTAL GÉNÉRAL | 431 | 194 | 234 |
| Durée moyenne des contrats (en jours) | 56 | 96 | 120 |

| Ensemble | 2006 | 2007 | 2008 |
|----------------------------------------------|--------------|------------|------------|
| Apprentis | 329 | 451 | 505 |
| A.P.R. | 898 | 125 | 127 |
| Techniciens professionnels | 0 | 0 | 0 |
| Employés | 99 | 0 | 4 |
| Techniciens | 53 | 75 | 34 |
| Maîtrise | 0 | 0 | 0 |
| Ensemble E.T.A.M. | 152 | 75 | 38 |
| Ingénieurs & cadres | 45 | 33 | 47 |
| TOTAL GÉNÉRAL | 1 424 | 684 | 717 |
| Durée moyenne des contrats (en jours) | 61 | 102 | 119 |

POUR EN SAVOIR PLUS

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

13. EMBAUCHES

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

| | 2006 | | 2007 | | 2008 | |
|----------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | C.D.I. | C.D.D. | C.D.I. | C.D.D. | C.D.I. | C.D.D. |
| Hommes | | | | | | |
| Apprentis | 0 | 241 | 0 | 348 | 0 | 353 |
| A.P.R. | 76 | 561 | 50 | 69 | 9 | 62 |
| Techniciens professionnels | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 |
| Employés | 2 | 63 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| Techniciens | 83 | 36 | 21 | 41 | 36 | 8 |
| Maîtrise | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Ensemble E.T.A.M. | 85 | 99 | 21 | 41 | 39 | 8 |
| Ingénieurs & cadres | 81 | 23 | 68 | 18 | 94 | 25 |
| TOTAL GÉNÉRAL | 242 | 924 | 139 | 476 | 142 | 448 |

| | 2006 | | 2007 | | 2008 | |
|----------------------------|-----------|------------|-----------|------------|-----------|------------|
| | C.D.I. | C.D.D. | C.D.I. | C.D.D. | C.D.I. | C.D.D. |
| Femmes | | | | | | |
| Apprentis | 0 | 88 | 0 | 104 | 0 | 152 |
| A.P.R. | 13 | 268 | 12 | 47 | 3 | 22 |
| Techniciens professionnels | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Employés | 0 | 36 | 0 | 0 | 0 | 4 |
| Techniciens | 17 | 12 | 6 | 30 | 8 | 20 |
| Maîtrise | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Ensemble E.T.A.M. | 17 | 48 | 6 | 30 | 8 | 24 |
| Ingénieurs & cadres | 39 | 7 | 31 | 7 | 31 | 7 |
| TOTAL GÉNÉRAL | 69 | 411 | 49 | 188 | 42 | 205 |

| | 2006 | | 2007 | | 2008 | |
|----------------------------|------------|--------------|------------|------------|------------|------------|
| | C.D.I. | C.D.D. | C.D.I. | C.D.D. | C.D.I. | C.D.D. |
| Ensemble | | | | | | |
| Apprentis | 0 | 329 | 0 | 452 | 0 | 505 |
| A.P.R. | 89 | 829 | 62 | 116 | 12 | 84 |
| Techniciens professionnels | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 |
| Employés | 2 | 99 | 0 | 0 | 1 | 4 |
| Techniciens | 100 | 48 | 27 | 71 | 44 | 28 |
| Maîtrise | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Ensemble E.T.A.M. | 102 | 147 | 27 | 71 | 47 | 32 |
| Ingénieurs & cadres | 120 | 30 | 99 | 25 | 125 | 32 |
| TOTAL GÉNÉRAL | 311 | 1 335 | 188 | 664 | 184 | 653 |

01 EMPLOI

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

| | 2006 | | | 2007 | | | 2008 | | |
|----------------------------|------------|-----------|------------|------------|-----------|------------|-----------|-----------|-----------|
| | C.D.I. | C.D.D. | Total | C.D.I. | C.D.D. | Total | C.D.I. | C.D.D. | Total |
| Hommes | | | | | | | | | |
| A.P.R. | 19 | 30 | 49 | 64 | 14 | 78 | 0 | 9 | 9 |
| Techniciens professionnels | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Employés | 0 | 3 | 3 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| Techniciens | 60 | 37 | 97 | 21 | 43 | 64 | 14 | 13 | 27 |
| Maîtrise | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | 0 | 0 |
| Ensemble E.T.A.M. | 60 | 40 | 100 | 21 | 43 | 64 | 15 | 13 | 28 |
| Ingénieurs & cadres | 79 | 0 | 79 | 64 | 0 | 64 | 61 | 0 | 61 |
| TOTAL GÉNÉRAL | 158 | 70 | 228 | 149 | 57 | 206 | 76 | 22 | 98 |

| | 2006 | | | 2007 | | | 2008 | | |
|----------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|-----------|-----------|-----------|
| | C.D.I. | C.D.D. | Total | C.D.I. | C.D.D. | Total | C.D.I. | C.D.D. | Total |
| Femmes | | | | | | | | | |
| A.P.R. | 7 | 8 | 15 | 32 | 6 | 38 | 0 | 4 | 4 |
| Techniciens professionnels | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Employés | 0 | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 4 |
| Techniciens | 12 | 15 | 27 | 5 | 31 | 36 | 3 | 25 | 28 |
| Maîtrise | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Ensemble E.T.A.M. | 12 | 17 | 29 | 5 | 31 | 36 | 3 | 29 | 32 |
| Ingénieurs & cadres | 37 | 0 | 37 | 27 | 0 | 27 | 23 | 0 | 23 |
| TOTAL GÉNÉRAL | 56 | 25 | 81 | 64 | 37 | 101 | 26 | 33 | 59 |

| | 2006 | | | 2007 | | | 2008 | | |
|----------------------------|------------|-----------|------------|------------|-----------|------------|------------|-----------|------------|
| | C.D.I. | C.D.D. | Total | C.D.I. | C.D.D. | Total | C.D.I. | C.D.D. | Total |
| Ensemble | | | | | | | | | |
| A.P.R. | 26 | 38 | 64 | 96 | 20 | 116 | 0 | 13 | 13 |
| Techniciens professionnels | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Employés | 0 | 5 | 5 | 0 | 0 | 0 | 1 | 4 | 5 |
| Techniciens | 72 | 52 | 124 | 26 | 74 | 100 | 17 | 38 | 55 |
| Maîtrise | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Ensemble E.T.A.M. | 72 | 57 | 129 | 26 | 74 | 100 | 18 | 42 | 60 |
| Ingénieurs & cadres | 116 | 0 | 116 | 91 | 0 | 91 | 84 | 0 | 84 |
| TOTAL GÉNÉRAL | 214 | 95 | 309 | 213 | 94 | 307 | 102 | 55 | 157 |

POUR EN SAVOIR PLUS

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

135. Personnel promu

Au global, le taux de promotions toutes catégories est en diminution du fait de la baisse des effectifs et du recrutement.

| Catégorie professionnelle après promotion | 2006 | | | 2007 | | | 2008 | | |
|----------------------------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | Hommes | Femmes | Ensemble | Hommes | Femmes | Ensemble | Hommes | Femmes | Ensemble |
| A.P.R. | 2 676 | 527 | 3 203 | 2 529 | 517 | 3 046 | 1 991 | 392 | 2 383 |
| Techniciens professionnels | 176 | 0 | 176 | 236 | 0 | 236 | 180 | 0 | 180 |
| Employés | 53 | 25 | 78 | 36 | 17 | 53 | 50 | 12 | 62 |
| Techniciens | 1 369 | 294 | 1 663 | 1 119 | 215 | 1 334 | 945 | 203 | 1 148 |
| Maîtrise | 189 | 15 | 204 | 177 | 12 | 189 | 148 | 10 | 158 |
| Ensemble E.T.A.M. | 1 787 | 334 | 2 121 | 1 568 | 244 | 1 812 | 1 323 | 225 | 1 548 |
| Promotions au statut cadre | 96 | 17 | 113 | 90 | 12 | 102 | 97 | 18 | 115 |
| Ingénieurs et cadres | 670 | 206 | 876 | 841 | 304 | 1 145 | 848 | 266 | 1 114 |
| Total promus | 5 229 | 1 084 | 6 313 | 5 028 | 1 077 | 6 105 | 4 259 | 901 | 5 160 |
| % sur effectif C.D.I. au 31,12 N-1 | 14,6 % | 17,2 % | 15,0 % | 14,0 % | 17,0 % | 14,5 % | 12,2 % | 14,4 % | 12,6 % |

135 bis. Durée moyenne entre deux promotions

| | Hommes | Femmes | Ensemble |
|----------------------|------------|------------|------------|
| | 2008 | 2008 | 2008 |
| A.P.R. | 2,7 | 1,3 | 2,5 |
| E.T.A.M. | 6,3 | 5,4 | 6,1 |
| Ingénieurs et cadres | 4,7 | 4,3 | 4,6 |
| TOTAL | 4,3 | 3,4 | 4,2 |

POUR EN SAVOIR PLUS

Personnel promu :

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

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

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

Durée moyenne entre 2 promotions pour les promus 2008 :

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

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

Cadres : Changement de position.

01 EMPLOI

14. DÉPARTS

141. Total des départs

A noter, 1 353 personnes ont quitté le dispositif C.A.S.A. Par conséquent, les départs hors C.A.S.A. sont de 2 839 C.D.I. et 569 C.D.D.

| Hommes | Total | | | Dont fin de contrat C.D.D. | | |
|----------------------------|-------------|-------------|-------------|----------------------------|------------|------------|
| | 2006 | 2007 | 2008 | 2006 | 2007 | 2008 |
| Apprentis | 250 | 240 | 284 | 247 | 236 | 273 |
| A.P.R. | 1836 | 1429 | 1598 | 594 | 87 | 76 |
| Techniciens professionnels | 145 | 221 | 205 | 0 | 0 | 0 |
| Employés | 165 | 106 | 136 | 75 | 0 | 4 |
| Techniciens | 626 | 743 | 895 | 64 | 39 | 39 |
| Maîtrise | 122 | 138 | 154 | 1 | 0 | 0 |
| Ensemble E.T.A.M. | 1058 | 1208 | 1390 | 140 | 39 | 43 |
| Ingénieurs & cadres | 404 | 566 | 764 | 19 | 18 | 19 |
| TOTAL GÉNÉRAL | 3548 | 3443 | 4036 | 1 000 | 380 | 411 |

| Femmes | Total | | | Dont fin de contrat C.D.D. | | |
|----------------------------|------------|------------|------------|----------------------------|------------|------------|
| | 2006 | 2007 | 2008 | 2006 | 2007 | 2008 |
| Apprentis | 112 | 95 | 97 | 108 | 92 | 93 |
| A.P.R. | 391 | 175 | 162 | 271 | 51 | 32 |
| Techniciens professionnels | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Employés | 66 | 39 | 53 | 41 | 2 | 1 |
| Techniciens | 155 | 154 | 239 | 32 | 17 | 23 |
| Maîtrise | 4 | 7 | 8 | 0 | 0 | 0 |
| Ensemble E.T.A.M. | 225 | 200 | 300 | 73 | 19 | 24 |
| Ingénieurs & cadres | 84 | 107 | 166 | 11 | 2 | 9 |
| TOTAL GÉNÉRAL | 812 | 577 | 725 | 463 | 164 | 158 |

| Ensemble | Total | | | Dont fin de contrat C.D.D. | | |
|----------------------------|--------------|--------------|--------------|----------------------------|------------|------------|
| | 2006 | 2007 | 2008 | 2006 | 2007 | 2008 |
| Apprentis | 362 | 335 | 381 | 355 | 328 | 366 |
| A.P.R. | 2227 | 1 604 | 1 760 | 865 | 138 | 108 |
| Techniciens professionnels | 145 | 221 | 205 | 0 | 0 | 0 |
| Employés | 231 | 145 | 189 | 116 | 2 | 5 |
| Techniciens | 781 | 897 | 1 134 | 96 | 56 | 62 |
| Maîtrise | 126 | 145 | 162 | 1 | 0 | 0 |
| Ensemble E.T.A.M. | 1 283 | 1 408 | 1 690 | 213 | 58 | 67 |
| Ingénieurs & cadres | 488 | 673 | 930 | 30 | 20 | 28 |
| TOTAL GÉNÉRAL | 4 360 | 4 020 | 4 761 | 1 463 | 544 | 569 |

14. DÉPARTS

142. Nombre de démissions

| | Hommes | | | Femmes | | | Ensemble | | |
|----------------------------|------------|------------|------------|-----------|-----------|-----------|------------|------------|------------|
| | 2006 | 2007 | 2008 | 2006 | 2007 | 2008 | 2006 | 2007 | 2008 |
| Apprentis | 3 | 4 | 12 | 4 | 3 | 3 | 7 | 7 | 15 |
| A.P.R. | 54 | 57 | 54 | 20 | 4 | 2 | 74 | 61 | 56 |
| Techniciens professionnels | 1 | 2 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 1 |
| Employés | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 3 |
| Techniciens | 46 | 55 | 43 | 27 | 22 | 29 | 73 | 77 | 72 |
| Maîtrise | 1 | 3 | 3 | 0 | 1 | 0 | 1 | 4 | 3 |
| Ensemble E.T.A.M. | 48 | 60 | 49 | 27 | 23 | 30 | 75 | 83 | 79 |
| Ingénieurs & cadres | 88 | 169 | 147 | 47 | 61 | 61 | 135 | 230 | 208 |
| TOTAL GÉNÉRAL | 193 | 290 | 262 | 98 | 91 | 96 | 291 | 381 | 358 |

142.bis Nombre de mutations vers filiales

| | Hommes | | | Femmes | | | Ensemble | | |
|----------------------------|-----------|-----------|-----------|----------|-----------|-----------|-----------|------------|-----------|
| | 2006 | 2007 | 2008 | 2006 | 2007 | 2008 | 2006 | 2007 | 2008 |
| Apprentis | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| A.P.R. | 1 | 5 | 4 | 0 | 0 | 0 | 1 | 5 | 4 |
| Techniciens professionnels | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| Employés | 5 | 8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 | 8 | 0 |
| Techniciens | 5 | 8 | 6 | 1 | 8 | 4 | 6 | 16 | 10 |
| Maîtrise | 1 | 1 | 3 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 3 |
| Ensemble E.T.A.M. | 11 | 18 | 10 | 1 | 8 | 4 | 12 | 26 | 14 |
| Ingénieurs & cadres | 65 | 76 | 48 | 7 | 12 | 9 | 72 | 88 | 57 |
| TOTAL GÉNÉRAL | 77 | 99 | 62 | 8 | 20 | 13 | 85 | 119 | 75 |

POUR EN SAVOIR PLUS

Ensemble des départs de l'entreprise.

Ils comprennent :

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

Remarques importantes :

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

$$\text{Effectif inscrit au 31 décembre} = \text{Effectif inscrit au 31 décembre de l'année} + \text{Embauches de l'année} - \text{Départs de l'année}$$

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

01 EMPLOI

14. DÉPARTS

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

| | Hommes | | | Femmes | | | Ensemble | | |
|----------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | 2006 | 2007 | 2008 | 2006 | 2007 | 2008 | 2006 | 2007 | 2008 |
| A.P.R. | 0,37 % | 0,42 % | 0,42 % | 1,40 % | 0,29 % | 0,15 % | 0,47 % | 0,41 % | 0,40 % |
| E.T.A.M. | 0,56 % | 0,46 % | 0,37 % | 1,11 % | 0,92 % | 1,21 % | 0,68 % | 0,53 % | 0,50 % |
| Ingénieurs & cadres | 0,64 % | 2,00 % | 1,69 % | 1,72 % | 2,50 % | 2,41 % | 0,81 % | 2,11 % | 1,85 % |
| TOTAL GÉNÉRAL | 0,52 % | 0,81 % | 0,72 % | 1,43 % | 1,39 % | 1,47 % | 0,65 % | 0,90 % | 0,84 % |

142 quater. Pourcentage de démissions par tranche d'âge

| | Hommes | | | Femmes | | | Ensemble | | |
|-------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----------|--------|--------|
| | 2006 | 2007 | 2008 | 2006 | 2007 | 2008 | 2006 | 2007 | 2008 |
| - de 30 ans | 1,35 % | 1,79 % | 2,19 % | 2,04 % | 2,86 % | 2,29 % | 1,48 % | 1,98 % | 2,21 % |
| 30-39 ans | 1,05 % | 1,85 % | 1,42 % | 2,41 % | 1,91 % | 2,21 % | 1,33 % | 1,86 % | 1,58 % |
| 40-49 ans | 0,17 % | 0,32 % | 0,29 % | 0,86 % | 0,70 % | 1,07 % | 0,26 % | 0,37 % | 0,41 % |
| 50 ans et + | 0,03 % | 0,04 % | 0,05 % | 0,31 % | 0,18 % | 0,26 % | 0,06 % | 0,05 % | 0,07 % |

143. Nombre de licenciements et de ruptures de contrat

| | Hommes | | | Femmes | | | Ensemble | | |
|----------------------------|------------|------------|------------|-----------|-----------|------------|------------|------------|------------|
| | 2006 | 2007 | 2008 | 2006 | 2007 | 2008 | 2006 | 2007 | 2008 |
| Apprentis | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| A.P.R. | 110 | 110 | 114 | 14 | 24 | 13 | 124 | 134 | 127 |
| Techniciens professionnels | 5 | 8 | 15 | 0 | 0 | 0 | 5 | 8 | 15 |
| Employés | 1 | 8 | 34 | 1 | 5 | 18 | 2 | 13 | 52 |
| Techniciens | 17 | 53 | 157 | 9 | 21 | 101 | 26 | 74 | 258 |
| Maîtrise | 5 | 7 | 12 | 0 | 0 | 3 | 5 | 7 | 15 |
| Ensemble E.T.A.M. | 28 | 76 | 218 | 10 | 26 | 122 | 38 | 102 | 340 |
| Ingénieurs & cadres | 156 | 164 | 355 | 15 | 24 | 61 | 171 | 188 | 416 |
| TOTAL GÉNÉRAL | 294 | 350 | 687 | 39 | 74 | 197 | 333 | 424 | 884 |

14. DÉPARTS

143 bis. Nombre de départs suite à l'adhésion à une mesure du "Projet Renault Volontariat"

Nombre de départs suite à l'adhésion à la mesure "Projet Professionnel ou Personnel"

| | Hommes | Femmes | Ensemble |
|----------------------|------------|-----------|------------|
| | 2008 | 2008 | 2008 |
| A.P.R. | 21 | 3 | 24 |
| E.T.A.M. | 28 | 3 | 31 |
| Ingénieurs & cadres | 61 | 24 | 85 |
| TOTAL GÉNÉRAL | 110 | 30 | 140 |

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

| | Hommes | Femmes | Ensemble |
|----------------------|-----------|----------|-----------|
| | 2008 | 2008 | 2008 |
| A.P.R. | 12 | 1 | 13 |
| E.T.A.M. | 21 | 1 | 22 |
| Ingénieurs & cadres | 6 | 0 | 6 |
| TOTAL GÉNÉRAL | 39 | 2 | 41 |

POUR EN SAVOIR PLUS

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

01 EMPLOI

14. DÉPARTS C.A.S.A.

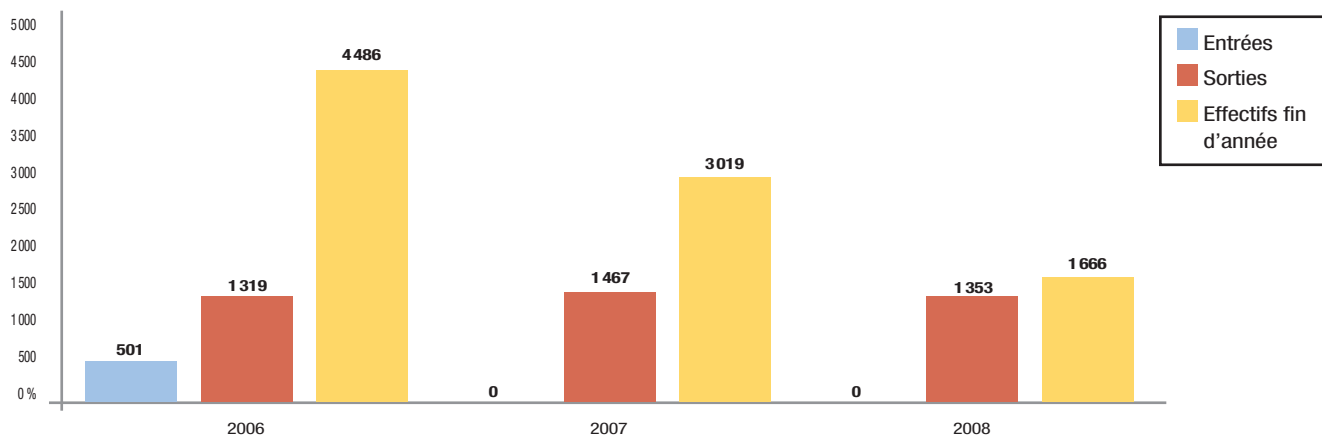
143 ter. Bilan des effectifs en départ C.A.S.A.

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

| | 2006 | | | 2007 | | | 2008 | | |
|--------------------------------------|-------------|-------------|--------------|-------------|-------------|--------------|-------------|------------|--------------|
| | A.P.R. | E.T.A.M. | Ensemble | A.P.R. | E.T.A.M. | Ensemble | APR | E.T.A.M. | Ensemble |
| Entrées effectives ⁽¹⁾ | | | | | | | | | |
| à 55 ans | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| à 56 ans | 85 | 35 | 120 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| à 57 ans | 122 | 259 | 381 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Total entrées | 207 | 294 | 501 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Départs ⁽¹⁾ | | | | | | | | | |
| retraite | 621 | 653 | 1 274 | 670 | 770 | 1 440 | 655 | 678 | 1 333 |
| autres départs | 24 | 21 | 45 | 21 | 6 | 27 | 14 | 6 | 20 |
| Total départs | 645 | 674 | 1 319 | 691 | 776 | 1 467 | 669 | 684 | 1 353 |
| EFFECTIF EN C.A.S.A. au 31.12 | 2615 | 1871 | 4486 | 1924 | 1095 | 3019 | 1255 | 411 | 1666 |

L'allocation moyenne est obtenu par :

$$\frac{\text{somme des allocations versées}}{\text{somme des journées indemnisées}}$$



POUR EN SAVOIR PLUS

(1) Les effectifs effectivement entrés dans le dispositif entre le 01.01 et le 31.12 de l'année considérée. Les adhérents d'un mois n'entrant qu'au premier mois suivant, les adhésions de décembre de l'année A sont comptabilisées dans l'année (A+1).

Bilan des versements en milliers d'euros

| | 2006 | 2007 | 2008 |
|--------------------------------------------------|--------|--------|--------|
| Allocations versées | 97 981 | 78 123 | 46 716 |
| Cotisation retraite/prévoyance ⁽²⁾ | 13 224 | 8 970 | 4 796 |
| Frais de gestion | 265 | 161 | 96 |
| Allocation moyenne par jour indemnisé (en euros) | 56,52 | 59,4 | 60,0 |

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

POUR EN SAVOIR PLUS

(2) Tous les trois mois, sont versées les cotisations relatives au trimestre échu précédent. Les versements d'une année civile, mentionnés ici, se rapportent donc à une période de 12 mois décalée d'un trimestre.

14. DÉPARTS

143 quater. Départs en retraite

| Total | Hommes | | | Femmes | | | Total | | |
|--------------------------------------------------|--------------|--------------|--------------|------------|------------|------------|--------------|--------------|--------------|
| | 2006 | 2007 | 2008 | 2006 | 2007 | 2008 | 2006 | 2007 | 2008 |
| A.P.R. | 1 018 | 1 111 | 1 276 | 85 | 94 | 112 | 1 103 | 1 205 | 1 388 |
| Techniciens professionnels | 128 | 193 | 176 | 0 | 0 | 0 | 128 | 193 | 176 |
| Employés | 81 | 88 | 92 | 24 | 32 | 33 | 105 | 120 | 125 |
| Techniciens | 473 | 576 | 609 | 81 | 83 | 77 | 554 | 659 | 686 |
| Maîtrise | 111 | 127 | 132 | 4 | 6 | 5 | 115 | 133 | 137 |
| Ensemble E.T.A.M. | 793 | 984 | 1 009 | 109 | 121 | 115 | 902 | 1 105 | 1 124 |
| Ingénieurs & Cadres | 66 | 132 | 101 | 2 | 8 | 0 | 68 | 140 | 101 |
| TOTAL GÉNÉRAL | 1 877 | 2 227 | 2 386 | 196 | 223 | 227 | 2 073 | 2 450 | 2 613 |
| Dont départs en retraite dans le cadre du P.R.V. | | | 39 | | | 2 | | | 41 |

| Hommes | Départs en retraite carrière longue après C.A.S.A. | | | Autres départs en retraite carrière longue | | | Autres départs en retraite après C.A.S.A. | | | Autres départs en retraite | | |
|----------------------------|----------------------------------------------------------|-----------|-----------|--------------------------------------------------|------------|--------------|-------------------------------------------------|--------------|--------------|-------------------------------|------------|------------|
| | 2006 | 2007 | 2008 | 2006 | 2007 | 2008 | 2006 | 2007 | 2008 | 2006 | 2007 | 2008 |
| A.P.R. | 58 | 39 | 7 | 451 | 497 | 636 | 502 | 567 | 602 | 7 | 8 | 31 |
| Techniciens professionnels | 15 | 7 | 0 | 34 | 65 | 87 | 78 | 120 | 83 | 1 | 1 | 6 |
| Employés | 3 | 6 | 1 | 26 | 28 | 29 | 50 | 51 | 59 | 2 | 3 | 3 |
| Techniciens | 41 | 39 | 3 | 121 | 149 | 192 | 299 | 373 | 374 | 12 | 15 | 40 |
| Maîtrise | 4 | 6 | 0 | 30 | 49 | 60 | 76 | 72 | 70 | 1 | 0 | 2 |
| Ensemble E.T.A.M. | 63 | 58 | 4 | 211 | 291 | 368 | 503 | 616 | 586 | 16 | 19 | 51 |
| Ingénieurs & Cadres | 0 | 0 | 0 | 37 | 25 | 14 | 0 | 0 | 0 | 29 | 107 | 87 |
| TOTAL GÉNÉRAL | 121 | 97 | 11 | 699 | 813 | 1 018 | 1 005 | 1 183 | 1 188 | 52 | 134 | 169 |

| Femmes | Départs en retraite carrière longue après C.A.S.A. | | | Autres départs en retraite carrière longue | | | Autres départs en retraite après C.A.S.A. | | | Autres départs en retraite | | |
|----------------------------|----------------------------------------------------------|----------|----------|--------------------------------------------------|-----------|-----------|-------------------------------------------------|------------|------------|-------------------------------|-----------|----------|
| | 2006 | 2007 | 2008 | 2006 | 2007 | 2008 | 2006 | 2007 | 2008 | 2006 | 2007 | 2008 |
| A.P.R. | 5 | 2 | 1 | 24 | 29 | 61 | 56 | 62 | 46 | 0 | 1 | 4 |
| Techniciens professionnels | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Employés | 0 | 2 | 0 | 3 | 2 | 7 | 21 | 27 | 23 | 0 | 1 | 3 |
| Techniciens | 3 | 4 | 0 | 17 | 19 | 17 | 60 | 57 | 60 | 1 | 3 | 0 |
| Maîtrise | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 3 | 6 | 4 | 0 | 0 | 0 |
| Ensemble E.T.A.M. | 3 | 6 | 0 | 21 | 21 | 25 | 84 | 90 | 87 | 1 | 4 | 3 |
| Ingénieurs & Cadres | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 6 | 0 |
| TOTAL GÉNÉRAL | 8 | 8 | 1 | 46 | 52 | 86 | 140 | 152 | 133 | 2 | 11 | 7 |

| Ensemble | Départs en retraite carrière longue après C.A.S.A. | | | Autres départs en retraite carrière longue | | | Autres départs en retraite après C.A.S.A. | | | Autres départs en retraite | | |
|----------------------------|----------------------------------------------------------|------------|-----------|--------------------------------------------------|------------|--------------|-------------------------------------------------|--------------|--------------|-------------------------------|------------|------------|
| | 2006 | 2007 | 2008 | 2006 | 2007 | 2008 | 2006 | 2007 | 2008 | 2006 | 2007 | 2008 |
| A.P.R. | 63 | 41 | 8 | 475 | 526 | 697 | 558 | 629 | 648 | 7 | 9 | 35 |
| Techniciens professionnels | 15 | 7 | 0 | 34 | 65 | 87 | 78 | 120 | 83 | 1 | 1 | 6 |
| Employés | 3 | 8 | 1 | 29 | 30 | 36 | 71 | 78 | 82 | 2 | 4 | 6 |
| Techniciens | 44 | 43 | 3 | 138 | 168 | 209 | 359 | 430 | 434 | 13 | 18 | 40 |
| Maîtrise | 4 | 6 | 0 | 31 | 49 | 61 | 79 | 78 | 74 | 1 | 0 | 2 |
| Ensemble E.T.A.M. | 66 | 64 | 4 | 232 | 312 | 393 | 587 | 706 | 673 | 17 | 23 | 54 |
| Ingénieurs & Cadres | 0 | 0 | 0 | 38 | 27 | 14 | 0 | 0 | 0 | 30 | 113 | 87 |
| TOTAL GÉNÉRAL | 129 | 105 | 12 | 745 | 865 | 1 104 | 1 145 | 1 335 | 1 321 | 54 | 145 | 176 |

14. DÉPARTS

Bilan des créations d'entreprise

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

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

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

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

Cet accompagnement se développe fortement dans le cadre du Projet Renault Volontariat, démarré mi-octobre 2008. Sur les 28 personnes ayant quitté l'entreprise en 2008 avec une aide à la création d'entreprise, 11 ont bénéficié d'un accompagnement dans le cadre du "Projet Renault Volontariat". De nombreux candidats à la création ou à la reprise d'une entreprise sont inscrits dans cette démarche, devant se concrétiser sur le premier quadrimestre 2009.

| | Hommes | | | Femmes | | | Ensemble | | |
|--------------------------------------|-----------|-----------|-----------|----------|----------|----------|-----------|-----------|-----------|
| | 2006 | 2007 | 2008 | 2006 | 2007 | 2008 | 2006 | 2007 | 2008 |
| Par catégorie professionnelle | | | | | | | | | |
| A.P.R. | 7 | 10 | 8 | 2 | 0 | 0 | 9 | 10 | 8 |
| E.T.A.M. | 9 | 12 | 6 | 3 | 2 | 1 | 12 | 14 | 7 |
| Ingénieurs et Cadres | 10 | 13 | 12 | 1 | 2 | 1 | 11 | 15 | 13 |
| Total | 26 | 35 | 26 | 6 | 4 | 2 | 32 | 39 | 28 |
| Par activité | | | | | | | | | |
| Création | 14 | 28 | 19 | 3 | 4 | 1 | 17 | 32 | 20 |
| Reprise | 12 | 7 | 7 | 3 | 0 | 1 | 15 | 7 | 8 |
| <i>Dont agent Renault</i> | <i>5</i> | <i>6</i> | <i>1</i> | <i>0</i> | <i>0</i> | <i>0</i> | <i>5</i> | <i>6</i> | <i>1</i> |
| Total | 26 | 35 | 26 | 6 | 4 | 2 | 32 | 39 | 28 |
| Par âge | | | | | | | | | |
| 25 à 35 ans | 8 | 16 | 11 | 3 | 2 | 0 | 11 | 18 | 11 |
| 35 à 45 ans | 13 | 14 | 9 | 2 | 2 | 1 | 15 | 16 | 10 |
| 45 et plus | 5 | 5 | 6 | 1 | 0 | 1 | 6 | 5 | 7 |
| Total | 26 | 35 | 26 | 6 | 4 | 2 | 32 | 39 | 28 |

Montants des aides accordées pour la création d'entreprise

| | 2006 | 2007 | 2008 |
|----------------------|------|------|------|
| Sommes versées en KE | 76 | 321 | 244 |

POUR EN SAVOIR PLUS

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

15. CHÔMAGE PARTIEL

(Voir chapitre 4 page 84).

16. ABSENTEISME

(Voir chapitre 4 page 85).

01 BIS

POLITIQUE JEUNES

LES AXES DE LA POLITIQUE JEUNES DE RENAULT

En 2008, Renault a accueilli 3 800 jeunes dont 1 100 en alternance et 2 600 stagiaires de tous niveaux et sur tous les métiers et confirme ainsi sa politique de professionnalisation et d'intégration. De plus, plusieurs dizaines d'étudiants préparent un doctorat d'État au sein des Ingénieries.

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

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

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

ATTIRER, FORMER, SENSIBILISER

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

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

CONSOLIDER LES LIENS AVEC LE SYSTÈME ÉDUCATIF

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

Par la taxe d'apprentissage, Renault poursuit son soutien aux établissements scolaires par l'attribution de dons en numéraires et de matériels pédagogiques aux écoles (véhicules, organes mécaniques, moyens d'essais).

RENFORCER LES ACTIONS EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES

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

- **LE PLAN ESPOIR BANLIEUE** : Renault a signé le 15 février 2008 avec le ministère de l'Économie, des Finances et de l'Emploi, un "Engagement national pour l'insertion professionnelle des jeunes des quartiers". Par cet accord, Renault s'est engagé à accueillir 510 jeunes (stagiaires, apprentis, CDI, CDD) par an de 2008 à 2010. Dès cette année, 690 jeunes ont intégré Renault dans le cadre du Plan Espoir Banlieue.
- **COURSE EN COURS, GRAND PRIX DES COLLÈGES & LYCÉES** : A l'occasion de la journée "Entreprises & Quartiers : agir et recruter avec et dans les quartiers", organisée par IMS Entreprendre en octobre 2008, Renault a reçu le trophée de la meilleure action dans la catégorie Éducation pour le dispositif Course en Cours.
- **SCIENCES PO PARIS** : par la convention signée en mai 2008, Renault soutient la politique de Sciences Po en faveur de la promotion de la diversité et de l'égalité des chances à haut niveau parmi les populations dont les talents sont souvent mal valorisés.
- **LE LYCÉE HENRI IV (Paris)** a créé une Classe Préparatoire aux Études Supérieures offrant à des élèves boursiers les meilleures chances de réussite aux concours des Grandes Écoles les plus sélectives. Renault a saisi l'opportunité de parrainer une partie de la promotion pendant trois ans.
- **L'INSERTION ET LA FORMATION DES JEUNES FAIBLEMENT QUALIFIÉS** : Depuis 1992, Renault forme des jeunes sans qualification, grâce à la signature d'un accord avec le Ministère de l'Emploi. En France, plus de 3 200 jeunes ont ainsi bénéficié de cette formation diplômante (CAP ou Bac). Cette action a d'ailleurs été récompensée en janvier 2009 par le Trophée de la Diversité en Entreprise.

Didier Réthoré,
Chef du Service Gestion de la Ressource & Politique Jeunes

Quels sont les grands axes de la politique jeunes conduite par Renault ?

Notre volonté est à la fois de favoriser l'adéquation des dispositifs de formation avec nos besoins en compétences, et de faciliter la professionnalisation des jeunes.

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

La sensibilisation des jeunes aux métiers de l'automobile et leur formation représente notre deuxième levier d'action.

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

C'est un engagement de longue date de Renault et le troisième axe de notre politique jeunes. Après avoir signé, fin 2006, la Charte d'engagement des entreprises au service de l'égalité des chances dans l'éducation, Renault a encore renforcé son action en 2008, en signant le Plan Espoir Banlieue par lequel l'entreprise s'engage à intégrer, entre 2008 et 2010, 1 500 jeunes issus des quartiers les moins favorisés. Par ailleurs, l'entreprise continue à s'investir au côté du monde éducatif pour favoriser l'égalité des chances (parrainage d'une classe préparatoire créée par le lycée Henri IV pour les bacheliers boursiers, engagement de Sciences Po de recruter à haut niveau parmi ces populations) et faciliter la découverte de ses métiers par des collégiens et lycéens issus de zones urbaines sensibles ("Course en cours").

01 BIS

POLITIQUE JEUNES

RELATIONS AVEC LE SYSTÈME ÉDUCATIF ET POLITIQUE JEUNES

Le nombre d'apprentis est en forte hausse en 2008 et confirme l'engagement de Renault pour la professionnalisation des jeunes par la voix de l'alternance. Concernant les diplômes préparés, le niveau bac+5 est en nette progression pour

atteindre 21 % cette année. A noter que l'ensemble des bac+2/3 représentent les deux tiers des diplômes préparés et que 27 % des apprentis sont des femmes.

Apprentissage en fonction du diplôme préparé

| | Hommes | | | Femmes | | | Ensemble | | |
|----------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | 2006 | 2007 | 2008 | 2006 | 2007 | 2008 | 2006 | 2007 | 2008 |
| Infra BAC+4 | 346 | 427 | 437 | 136 | 139 | 174 | 482 | 566 | 611 |
| BAC+5 | 55 | 70 | 115 | 12 | 15 | 32 | 67 | 85 | 147 |
| TOTAL GÉNÉRAL | 401 | 497 | 552 | 148 | 154 | 206 | 549 | 651 | 758 |

Apprentissage en fonction du diplôme et du domaine

| Domaine | Niveau | Diplôme | Hommes | | | Femmes | | | Ensemble | | |
|------------------------|------------|-------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | | | 2006 | 2007 | 2008 | 2006 | 2007 | 2008 | 2006 | 2007 | 2008 |
| Tertiaire | Niveau V | CAP/BEP | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Niveau IV | BAC/BAC PRO | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 3 |
| | Niveau III | BTS/DUT | 31 | 39 | 32 | 55 | 53 | 80 | 86 | 92 | 111 |
| Sous-total | | | 31 | 39 | 32 | 56 | 53 | 82 | 87 | 92 | 114 |
| Industriel & technique | Niveau V | CAP/BEP | 2 | 3 | 3 | 0 | 0 | 0 | 2 | 3 | 3 |
| | Niveau IV | BAC/BAC PRO | 43 | 43 | 47 | 4 | 3 | 2 | 47 | 46 | 49 |
| | Niveau III | BTS/DUT | 129 | 137 | 164 | 12 | 30 | 14 | 141 | 167 | 178 |
| Sous-total | | | 174 | 183 | 214 | 16 | 33 | 16 | 190 | 216 | 230 |
| Tout domaine | Niveau II | Licence | 119 | 179 | 153 | 50 | 48 | 62 | 169 | 227 | 216 |
| | Niveau II | Maîtrise | 22 | 20 | 21 | 14 | 5 | 13 | 36 | 25 | 34 |
| | Niveau I | ≥ Bac+5 | 55 | 76 | 132 | 12 | 15 | 32 | 67 | 91 | 164 |
| Sous-total | | | 196 | 275 | 309 | 76 | 68 | 105 | 272 | 343 | 414 |
| TOTAL GÉNÉRAL | | | 401 | 497 | 552 | 148 | 154 | 206 | 549 | 651 | 758 |

Répartition des apprentis par groupe

| | Hommes | | | Femmes | | | Ensemble | | |
|----------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | 2006 | 2007 | 2008 | 2006 | 2007 | 2008 | 2006 | 2007 | 2008 |
| Groupe 1 | 23 | 17 | 30 | 7 | 3 | 9 | 30 | 20 | 39 |
| Groupe 2 | 309 | 400 | 396 | 125 | 129 | 164 | 458 | 529 | 560 |
| Groupe 3 | 69 | 80 | 126 | 16 | 22 | 33 | 85 | 102 | 159 |
| TOTAL GÉNÉRAL | 401 | 497 | 552 | 148 | 154 | 206 | 549 | 651 | 758 |

POUR EN SAVOIR PLUS

La répartition dans les 3 groupes se fait en fonction du niveau des activités exercées par les apprentis.

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

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

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

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

Contrats de professionnalisation*

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

| | | Hommes | | | Femmes | | | Ensemble | | |
|----------------------|--------------------------------|------------|------------|------------|------------|-----------|-----------|------------|------------|------------|
| | | 2006 | 2007 | 2008 | 2006 | 2007 | 2008 | 2006 | 2007 | 2008 |
| CDD | A.P.R. | 15 | 13 | 8 | 2 | 7 | 3 | 17 | 20 | 11 |
| | E.T.A.M. | 51 | 51 | 21 | 27 | 42 | 46 | 78 | 93 | 67 |
| | Ingénieurs & Cadres | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Sous-total | | 66 | 64 | 29 | 29 | 49 | 49 | 95 | 113 | 78 |
| CDI | A.P.R. | 6 | 31 | 4 | 2 | 12 | 1 | 8 | 43 | 5 |
| | E.T.A.M. | 117 | 42 | 24 | 23 | 7 | 3 | 140 | 49 | 27 |
| | Ingénieurs & Cadres | 127 | 74 | 75 | 50 | 28 | 25 | 177 | 102 | 100 |
| Sous-total | | 250 | 147 | 103 | 75 | 47 | 29 | 325 | 194 | 132 |
| TOTAL GÉNÉRAL | | 316 | 211 | 132 | 104 | 96 | 78 | 420 | 307 | 210 |

* Voir définition chapitre 5

01 BIS

POLITIQUE JEUNES

RELATIONS AVEC LE SYSTÈME ÉDUCATIF ET POLITIQUE JEUNES

Dispositif d'insertion de jeunes sans qualification

L'engagement fixé par la signature de l'avenant de 2005, qui prévoyait l'intégration de 600 demandeurs d'emploi pour la période 2005/2008 est largement dépassé, avec près de

850 demandeurs d'emploi intégrés dans le dispositif, et un effectif féminin qui atteint 33 % en 2008

| | Hommes | | | Femmes | | | Ensemble | | |
|-----------------------------------------------------|------------|------------|------------|-----------|-----------|-----------|------------|------------|------------|
| | 2006 | 2007 | 2008 | 2006 | 2007 | 2008 | 2006 | 2007 | 2008 |
| Nombre de jeunes Renault | 159 | 118 | 112 | 63 | 52 | 46 | 222 | 170 | 158 |
| Nombre total de jeunes concerné par l'accord | 159 | 118 | 112 | 63 | 52 | 46 | 222 | 170 | 158 |

RELATIONS AVEC LE SYSTÈME ÉDUCATIF ET POLITIQUE JEUNES

Thésards et stagiaires

Le nombre de thésards est toujours en hausse, dont 26 % de femmes et confirme la volonté de Renault de maintenir ses liens étroits avec le monde de la Recherche.

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

| | Hommes | | | Femmes | | | Ensemble | | |
|----------------------|--------|------|------|--------|------|------|----------|------|------|
| | 2006 | 2007 | 2008 | 2006 | 2007 | 2008 | 2006 | 2007 | 2008 |
| Nombre de thésards | 61 | 61 | 67 | 19 | 24 | 23 | 80 | 85 | 90 |
| Nombre de stagiaires | 2570 | 1944 | 1830 | 1032 | 844 | 732 | 3602 | 2788 | 2562 |

Les écoles

Cette année encore, Renault renforce ses liens avec le monde éducatif grâce à la signature d'un partenariat avec Sciences Po en mai 2008.

| | 2006 | 2007 | 2008 |
|-------------------------------------|------|------|------|
| Partenariats avec les écoles | 81 | 82 | 89 |
| Participation aux forums des écoles | 57 | 87 | 67 |

POUR EN SAVOIR PLUS

PARTENARIAT AVEC LES ÉCOLES :

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

PARTICIPATION FORUM ÉCOLES :

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

01 TER

INTERNATIONAL



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

1. RECRUTER DES PROFILS INTERNATIONAUX

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

2. FAVORISER LES MOBILITÉS INTERNATIONALES DU PERSONNEL

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

3. FAVORISER LA PRATIQUE DES LANGUES ET EN PARTICULIER DE L'ANGLAIS

- La maîtrise de l'anglais est depuis 1999 une condition au recrutement des nouveaux ingénieurs et cadres avec l'exigence d'un niveau 750 minimum au TOEIC.
- Le niveau d'anglais de l'encadrement de Renault est progressivement évalué (près de 16 600 personnes à fin 2008).
- Des programmes de formation ont été mis en place pour un grand nombre de salariés.

Jean-Nicolas Beauvais,

Responsable du Service Corporate Recrutement & Relations Écoles

Comment les Ressources Humaines accompagnent la croissance internationale du Groupe ?

C'est l'une de nos priorités. En premier lieu, il s'agit de permettre la mise en place des compétences nécessaires dans les pays. Au sein de Renault s.a.s., notre objectif est de favoriser la constitution d'équipes multiculturelles, facilement mobilisables dans le cadre du développement international de Renault. Pour cela nous nous appuyons sur le recrutement et sur la formation. Depuis 2000, Renault s'est ainsi fixé de recruter chaque année 20% de managers présentant des profils internationaux du fait de leur cursus scolaire et professionnel ou de leur nationalité (21% en 2008). Par ailleurs, la pratique des langues, en particulier de l'anglais, est encouragée et des formations à l'interculturel

4. HARMONISER LES RÈGLES ET PRATIQUES EN TERME DE GESTION DE CARRIÈRE

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

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

En 2008, un programme d'intégration des nouveaux embauchés, destiné à être déployé dans l'ensemble du groupe, a été initialisé en France : **1ST STEPS@RENAULTGROUP** comprend un volet formation, la Discovery Cup, et un volet relatif à l'accompagnement des nouveaux entrants par le management et la fonction RH.

5. FONDATION RENAULT

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

Ainsi, depuis juillet 2002, le "MBA Dauphine Sorbonne Renault" créé avec les universités de Paris Dauphine et de la Sorbonne accueille 25 étudiants issus des meilleures universités partenaires de la Fondation Renault au Japon, Brésil, Corée, Russie, Iran, Inde et Maroc qui suivent un cursus de 12 mois (un mois de cours intensifs en français, un mois de voyage découverte de l'Europe et 10 mois de cours entièrement en français).

En 2004, un nouveau partenariat concernant les profils d'ingénieurs a été signé par la Fondation Renault avec plusieurs écoles de Paris Tech (École des Mines de Paris, École des Ponts et Chaussées, École Polytechnique). Ce partenariat permet l'accueil de 20 étudiants (Japon, Corée, Brésil, Russie, Iran, Inde, Maroc, Roumanie) qui suivent, dans ces écoles, des cours en vue de l'obtention d'un Diplôme National de Master Paris Tech Fondation Renault sur le « Transport et Développement Durable ».

Depuis 2007, la Fondation Renault a mis en place la Chaire Renault Polytechnique HEC "Management multiculturel et Performances de l'entreprise" en partenariat avec l'École Polytechnique, HEC, l'Indian Institute of Management d'Ahmedabad en Inde et l'Université de Keio au Japon.

et aux langues sont déployées. Au recrutement, un score minimum du TOEIC (750 points) et du TFI (test de français pour les internationaux dont le français n'est pas la langue maternelle) est demandé pour les ingénieurs et cadres. En second lieu, l'accompagnement de l'internationalisation du groupe suppose d'assurer une gestion RH homogène et cohérente au niveau mondial. Cela passe notamment par l'élaboration et le déploiement de politiques et de standards RH Groupe destinés à harmoniser les règles et pratiques RH dans l'ensemble des implantations de Renault dans le monde. En 2008, nous avons ainsi défini un nouveau programme d'intégration des nouveaux embauchés sur 12 mois, intitulé **1ST STEPS@RENAULTGROUP**. Destiné à permettre à chaque embauché de trouver rapidement ses marques, il s'appuie sur un accompagnement managérial soutenu et un dispositif de formation. Initialisé en France, il sera déployé dans l'ensemble des entités du Groupe qui recrutent à partir de 2009.

INTERNATIONALISATION

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

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

A fin 2008, depuis le début de l'Alliance, près de 7 850 personnes ont suivi la conférence de sensibilisation sur le Japon et environ 1 620 personnes ont suivi une session approfondie de 2 jours "Working with Japanese Partners" qui a pour objectif d'apporter à ces collaborateurs des outils opérationnels pour mieux travailler au quotidien avec leurs homologues japonais.

En parallèle, la formation "Travailler dans un environnement interculturel" a continué à être dispensée avec plus d'une centaine de nouveaux collaborateurs formés à cette ouverture aux autres cultures.

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

En ce qui concerne les formations pays, 8 nouvelles conférences de 4 heures ont été organisées en 2008 (Inde, Russie, Corée, Iran) et de nouvelles ont été préparées pour 2009 (Maroc, Roumanie, etc.) avec l'aide de notre partenaire sur le sujet : Sciences-po Développement.

| | 2006 | 2007 | 2008 |
|-------------------------------------------------------------------------------------|------|------|------|
| % de recrutements cadres de profils internationaux : | | | |
| – Ciblé | 20 % | 20 % | 20 % |
| – Réalisé | 36 % | 30 % | 21 % |
| Nombre de mobilités internationales (RENAULT s.a.s. vers filiales ou vice-versa) | | | |
| – dont nombre d'expatriés de RENAULT s.a.s. | 488 | 493 | 531 |
| – dont nombre d'impatriés de RENAULT s.a.s. | 114 | 74 | 70 |

POUR EN SAVOIR PLUS

Un profil international est une personne étrangère ou ayant étudié ou effectué une formation d'au moins 2 ans à l'étranger pour les débutants ou ayant travaillé au moins deux ans pour les confirmés à l'international hors pays francophones (y compris V.I.E.).

Le nombre de mobilités internationales comprend le nombre d'expatriés de RENAULT s.a.s. et le nombre d'impatriés vers RENAULT s.a.s. au 31 décembre (détachés inclus). Il ne comprend pas les transferts internationaux de pays à pays (hors périmètre du bilan social). Tous les types de contrats sont compris.

02

RÉMUNÉRATIONS ET CHARGES ACCESSOIRES

RÉMUNÉRATIONS ET CHARGES ACCESSOIRES

1. SALAIRES

Alors que l'inflation s'est élevée en France à 1,00 %⁽¹⁾ sur 2008, l'augmentation des rémunérations des A.P.R. et des E.T.A.M. a été de 3,9 % :

- 2,5 % en augmentation générale des salaires,
- 1,2 % en augmentations individuelles et promotions,
- 0,2 % lié à l'ancienneté.

⁽¹⁾ *Indice INSEE pour l'année 2008, ensemble des ménages, hors tabac.*

2. INTÉRESSEMENT

En 2008, les salariés ont bénéficié d'un intéressement assis sur 2 accords :

- l'accord du 7 janvier 2005, pour lequel ils ont reçu le solde de l'exercice 2007.
- le nouvel accord signé 18 décembre 2007, pour la période triennale 2008, 2009, 2010 pour lequel les salariés ont reçu une avance au titre de 2008.

Cet accord prévoit :

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

Au global, sur l'exercice 2008, le montant moyen au titre de l'intéressement aux performances des établissements versé est de 1 016 euros et le montant moyen au titre de l'intéressement aux résultats financiers versé est de 3 341 euros.

Tristan Lormeau,
Directeur Politique et Systèmes de Rémunération

Quels ont été les faits marquants en 2008 ?

Pour la cinquième année consécutive, nous avons conclu un accord salarial. Alors que l'inflation s'est élevée en France à 1 % en 2008, l'augmentation globale des rémunérations des A.P.R. et des E.T.A.M. s'est élevée à 3,9 % pour la période allant du 1^{er} avril 2008 au 31 mars 2009. En complément, la Direction a offert aux salariés la possibilité de se faire payer les jours capitalisés dans leur capital temps individuel, sans déterminer de plafond, jusqu'au 31 juillet 2008. Enfin, afin de compléter l'indemnisation des salariés les plus exposés au chômage partiel en 2008, la Direction de Renault et les organisations syndicales C.F.D.T., C.F.E.-C.G.C., C.F.T.C. ont signé un accord d'entreprise inédit. Cet accord a permis d'instituer un fonds exceptionnel, alimenté par les dons de capital temps individuel des salariés volontaires de Renault

et par un abondement de l'entreprise à hauteur de 110 % du montant correspondant. Au 15 janvier 2009, date de clôture de l'opération, 4 129 salariés ont fait le don d'un jour de capital temps individuel. Compte tenu de l'abondement versé par l'entreprise, les sommes permettent d'assurer un complément de 10 % à l'indemnisation déjà versée aux 1 032 salariés concernés. S'agissant de l'intéressement, le montant total moyen versé par salarié s'est élevé à 4 357 euros pour l'exercice 2008. A noter, l'entrée en vigueur du nouvel accord du 18 décembre 2007 pour une période de 3 ans. Il comprend un intéressement aux résultats financiers et un intéressement aux performances des établissements. S'agissant de l'intéressement aux résultats financiers, pour l'exercice 2008, le montant global à répartir est fonction à la fois du résultat net et du taux de marge opérationnelle atteint. S'agissant de l'intéressement aux performances des établissements, les critères et le mode de calcul sont négociés localement.

RÉMUNÉRATIONS ET CHARGES ACCESSOIRES

21. MONTANT DES RÉMUNÉRATIONS

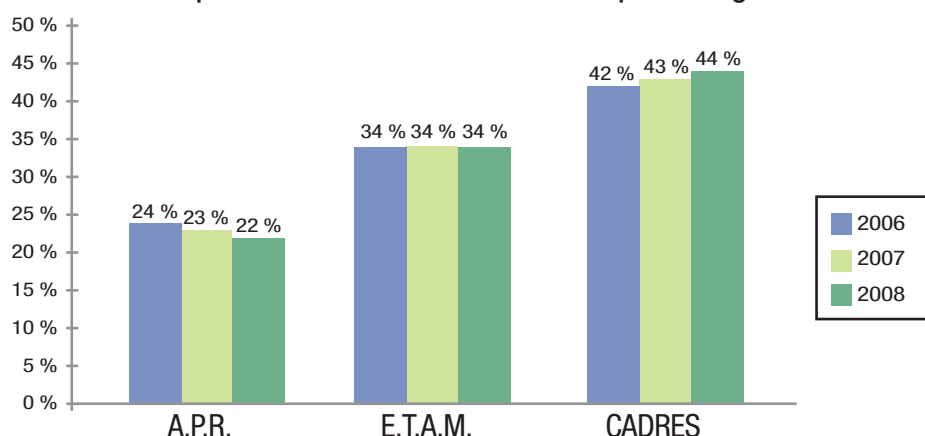
211. Masse salariale (en milliers d'euros) : salaires bruts imposables (hors intéressement, hors apprentis et hors C.A.S.A.)

La masse salariale totale augmente entre 2008 et 2007 de 4,4 % (4,1 % chez les hommes et 6,0 % chez les femmes). Les évolutions de la masse salariale intègrent les effets de

structure liés aux embauches et départs de l'année en cours et de l'année antérieure ainsi que la mise en place en 2008 du dispositif pour le paiement des journées de R.T.T.

| | Hommes | | | Femmes | | | Ensemble | | |
|----------------------------|------------------|------------------|------------------|----------------|----------------|----------------|------------------|------------------|------------------|
| | 2006 | 2007 | 2008 | 2006 | 2007 | 2008 | 2006 | 2007 | 2008 |
| A.P.R. | 378 993 | 369 432 | 369 837 | 29 909 | 29 775 | 30 709 | 408 902 | 399 207 | 400 546 |
| Techniciens professionnels | 73 769 | 73 721 | 74 067 | 0 | 0 | 0 | 73 769 | 73 721 | 74 067 |
| Employés | 22 170 | 21 013 | 20 447 | 6 812 | 6 636 | 6 398 | 28 982 | 27 649 | 26 845 |
| Techniciens | 355 777 | 360 275 | 382 344 | 75 147 | 75 070 | 77 199 | 430 924 | 435 345 | 459 543 |
| Maîtrise | 57 726 | 56 391 | 58 497 | 2 482 | 2 506 | 2 690 | 60 208 | 58 897 | 61 187 |
| Ensemble ETAM | 509 442 | 511 400 | 535 355 | 84 441 | 84 212 | 86 287 | 593 883 | 595 612 | 621 642 |
| Ingénieurs & Cadres | 597 995 | 597 595 | 634 360 | 135 541 | 140 965 | 153 270 | 733 536 | 738 560 | 787 630 |
| TOTAL GÉNÉRAL | 1 486 430 | 1 478 427 | 1 539 552 | 249 891 | 254 952 | 270 266 | 1 736 321 | 1 733 379 | 1 809 818 |

Répartition de la masse salariale par catégorie



POUR EN SAVOIR PLUS

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

02

RÉMUNÉRATIONS ET CHARGES ACCESSOIRES

21. MONTANT DES RÉMUNÉRATIONS

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

La rémunération brute imposable augmente de 7,8 %

La variation moyenne constatée entre 2008 et 2007 est la conjugaison de 3 facteurs principaux :

- ▶ L'augmentation en niveau des rémunérations moyennes de 3,9% chez les A.P.R. et E.T.A.M.
- ▶ Les variations d'effectifs principalement les départs APR et E.T.A.M. (-3,0% des effectifs moyens en équivalent temps plein entre 2008 et 2007).
- ▶ Le paiement des journées de R.T.T. qui a majoré d'environ 3% la rémunération moyenne brute imposable.

La rémunération minimale annuelle d'un APR sans ancienneté, au coefficient 165 (entrée dans les barèmes) en province, travaillant à temps plein, en équipe, est de 20 435 euros soit une augmentation de 3,3% et représente 1,29 fois la valeur du SMIC (SMIC à 151,67 h : 15 852,55 euros) au 1^{er} juillet 2008.

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

| | Hommes | | | Femmes | | | Ensemble | | |
|----------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | 2006 | 2007 | 2008 | 2006 | 2007 | 2008 | 2006 | 2007 | 2008 |
| A.P.R. | 2 220 | 2 292 | 2 441 | 1 837 | 1 946 | 2 074 | 2 186 | 2 262 | 2 409 |
| Techniciens professionnels | 2 980 | 3 069 | 3 236 | 0 (*) | 0 (*) | 0 (*) | 2 978 | 3 067 | 3 234 |
| Employés | 2 864 | 3 020 | 3 211 | 2 634 | 2 735 | 2 934 | 2 806 | 2 946 | 3 141 |
| Techniciens | 3 127 | 3 231 | 3 457 | 2 893 | 3 006 | 3 194 | 3 084 | 3 084 | 3 410 |
| Maîtrise | 3 488 | 3 577 | 3 913 | 3 242 | 3 379 | 3 624 | 3 477 | 3 568 | 3 898 |
| Ensemble Etam | 3 129 | 3 231 | 3 458 | 2 878 | 2 911 | 3 184 | 3 091 | 3 195 | 3 417 |
| Ingénieurs & Cadres | 5 916 | 6 109 | 6 561 | 4 925 | 5 127 | 5 507 | 5 704 | 5 893 | 6 326 |
| TOTAL GÉNÉRAL | 3 420 | 3 543 | 3 820 | 3 416 | 3 592 | 3 874 | 3 420 | 3 550 | 3 828 |

(*) N.S.

POUR EN SAVOIR PLUS

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

RÉMUNÉRATIONS ET CHARGES ACCESSOIRES

22. HIÉRARCHIE DES RÉMUNÉRATIONS (HORS INTÉRESSEMENT)

| | 2006 | 2007 | 2008 |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-------|-------|
| 221. Montant global des 10 rémunérations annuelles brutes les plus élevées (milliers d'euros) | 7 833 | 8 018 | 7 991 |

| | Hommes | | | Femmes | | | Ensemble | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|------|------|--------|------|------|----------|------|------|
| | 2006 | 2007 | 2008 | 2006 | 2007 | 2008 | 2006 | 2007 | 2008 |
| 222. Rapport entre la moyenne des rémunérations brutes des Ingénieurs et Cadres et la moyenne des rémunérations brutes des ouvriers (A.P.R. + Techniciens Professionnels) | 2,55 | 2,55 | 2,58 | 2,68 | 2,63 | 2,65 | 2,50 | 2,50 | 2,52 |

| | 2006 | 2007 | 2008 |
|-------------------------------------------------------------|------|------|------|
| 223. Nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations | 0 | 0 | 0 |

| | Hommes | | | Femmes | | | Ensemble | | |
|-----------------------------------------------------------------|--------|------|------|--------|------|------|----------|------|------|
| | 2006 | 2007 | 2008 | 2006 | 2007 | 2008 | 2006 | 2007 | 2008 |
| 224. Éventail des rémunérations par catégorie professionnelle : | | | | | | | | | |
| – A.P.R. | 1,64 | 1,58 | 1,59 | 1,47 | 1,45 | 1,45 | 1,64 | 1,58 | 1,59 |
| – Techniciens professionnels | 1,43 | 1,43 | 1,45 | ns | ns | ns | 1,43 | 1,43 | 1,45 |
| – Employés | 1,86 | 1,89 | 1,93 | 1,63 | 1,66 | 1,73 | 1,75 | 1,80 | 1,89 |
| – Techniciens | 1,58 | 1,59 | 1,60 | 1,55 | 1,53 | 1,54 | 1,58 | 1,58 | 1,60 |
| – Maîtrise | 1,55 | 1,57 | 1,62 | 1,53 | 1,49 | 1,59 | 1,55 | 1,57 | 1,61 |
| – Ensemble E.T.A.M. | 1,58 | 1,59 | 1,59 | 1,56 | 1,55 | 1,61 | 1,58 | 1,59 | 1,61 |
| – Ingénieurs et cadres | 2,31 | 2,38 | 2,43 | 2,21 | 2,28 | 2,34 | 2,33 | 2,39 | 2,43 |

POUR EN SAVOIR PLUS

Indicateur 224 :

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

Il mesure la dispersion des salaires dans la catégorie professionnelle.

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

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

02

RÉMUNÉRATIONS ET CHARGES ACCESSOIRES

23. CHARGES ACCESSOIRES (EN MILLIONS D'EUROS)

Le montant versé aux entreprises de travail temporaire est en baisse du fait de l'adaptation de la production dans les sites industriels Renault (Flins, Douai, Le Mans).

En ce qui concerne le montant versé aux autres entreprises, il est en très légère baisse et ne fait pas l'objet de remarque particulière.

| | 2006 | 2007 | 2008 |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|------|
| 231. Montant des versements effectués à des entreprises extérieures pour mise à disposition de personnel (hors taxes) ou l'exécution de travaux par des prestataires extérieurs : | | | |
| – entreprises de travail temporaire | 160 | 137 | 111 |
| – autres entreprises | 460 | 496 | 469 |

POUR EN SAVOIR PLUS

Montant des versements à des entreprises extérieures :

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

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

Les frais de personnel font apparaître sur 2008 une baisse sensible (-9,9%), qui s'explique en partie par la réduction de coûts salariaux (prime d'intéressement et

prime de performance) liée à la non-atteinte des objectifs de performance du Groupe. La diminution du chiffre d'affaires entraîne une baisse de la valeur ajoutée.

| | 2006 | 2007 | 2008 |
|--------------------------------------------------|--------|--------|--------|
| Frais de personnel | 2 934 | 2 945 | 2 658 |
| Valeur ajoutée | 2 354 | 2 591 | 1 469 |
| Chiffre d'affaires | 32 905 | 32 921 | 30 221 |
| 241. Ratio (frais de personnel)/(valeur ajoutée) | 1,2464 | 1,1366 | 1,8094 |
| (frais de personnel)/(chiffre d'affaires) | 0,0892 | 0,0895 | 0,0880 |

POUR EN SAVOIR PLUS

Frais de Personnel :

Montant des frais de personnel y compris la dotation retraites.

Valeur Ajoutée :

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

RÉMUNÉRATIONS ET CHARGES ACCESSOIRES

25. PARTICIPATION FINANCIÈRE

251. 252. Montant global de la réserve de participation

Aucun versement n'a été effectué à la réserve spéciale de participation au titre des exercices 2006, 2007, 2008.

POUR EN SAVOIR PLUS

251. Montant global de la réserve de participation

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

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

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

R.S.P. : Réserve Spéciale de Participation

B : Bénéfice fiscal net

C : Capitaux propres

S : Salaires au sens de la déclaration annuelle des salaires

V.A. : Valeur Ajoutée

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

L'accroissement de la part détenue par les salariés est dû au réinvestissement des dividendes et aux transferts de primes d'intéressement dans le Plan d'Épargne de Groupe.

| | 2006 | 2007 | 2008 |
|----------------------|---------------|---------------|---------------|
| FRANCE | 3,18 % | 2,55 % | 2,79 % |
| ÉTRANGER | 0,62 % | 0,56 % | 0,55 % |
| TOTAL GÉNÉRAL | 3,80 % | 3,11 % | 3,34 % |

POUR EN SAVOIR PLUS

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

02

RÉMUNÉRATIONS ET CHARGES ACCESSOIRES

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

| | Montants moyens en euros | | |
|----------------------------------------------------------|--------------------------|--------------|--------------|
| | 2006 | 2007 | 2008 |
| Intéressement aux résultats financiers de l'entreprise : | 3 947 | 3 931 | 3 341 |
| Intéressement aux performances de l'établissement : | 871 | 929 | 1 016 |
| TOTAL VERSÉ | 4 818 | 4 860 | 4 357 |

POUR EN SAVOIR PLUS

L'accord cadre d'intéressement a été négocié le 18 décembre 2007 pour les exercices 2008, 2009 et 2010. Cet accord retient comme modalités de répartition les dispositions suivantes :

- pour tous les bénéficiaires, le montant individuel est calculé à partir de la même référence : le salaire annuel brut sécurité sociale,
- les droits sont exprimés de la manière suivante : 200 € sont versés en part uniforme et le reste au prorata de la rémunération par tranche de 100 € de salaire mensuel brut sécurité sociale (1).

Au titre de l'intéressement aux résultats financiers :

- Période d'application du 1^{er} janvier au 31 décembre 2007 : le montant de référence acquis au titre de l'exercice 2007, a été de 109,40 € pour 100 € de salaire mensuel brut sécurité sociale ; compte tenu de l'avance de 17 € effectuée en novembre 2007, le solde de 92,40 € a été versé en mars 2008. Le minimum versé à un salarié ayant eu une présence complète en 2007 s'élève à 2 369,43 €.
- Période d'application du 1^{er} janvier au 31 décembre 2008 : une avance de 10 € pour 100 € de salaire mensuel brut sécurité sociale a été effectuée le 14 novembre 2008.

Intéressement aux performances : il a été distribué une moyenne de 1 016 € en 2008.

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

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

Depuis le 26 juin 2006, l'intégralité des FCPE du PEG (hors le FCPE Actions Renault) est gérée suivant les normes ISR et labellisée par le CIES (Comité Intersyndical de l'Épargne Salariale). Les titres des portefeuilles sont sélectionnés

en fonction des critères de l'investissement socialement responsable : la politique de l'emploi, les conditions de travail, le respect des normes de pollution, le gouvernement d'entreprise.

| Les données des FCPE Actions Renault concernent le Groupe : | Composition du FCPE | Nombre d'adhérents au 31.12.2008 | Actif en millions d'euros | Performance 2008 en pourcentage |
|-------------------------------------------------------------|----------------------------------------|----------------------------------|---------------------------|---------------------------------|
| Fonds Actions Renault* | près de 100 % actions Renault | 56 481 | 147,95 | -79,73 |
| ISR Fructi-Performance | 100 % actions diversifiées Européennes | 6 095 | 21,03 | -40,82 |
| ISR Fructi-Equilibre | 50 % actions Françaises ou étrangères | 17 222 | 121,67 | -20,59 |
| Expansor III | 95 % obligations diversifiées | 12 594 | 86,04 | 5,03 |
| ISR Fructi-Sécurité | 100 % monétaires | 10 758 | 36,55 | 4,17 |

* Données Groupe

03

CONDITIONS D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ

CONDITIONS D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ

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

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

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

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

Chaque nouveau projet industriel est accompagné d'un chef de projet socio technique, en charge d'y intégrer la santé, la sécurité et l'ergonomie.

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

Les actions de prévention pilotées par le laboratoire d'hygiène industrielle et les médecins du travail sur les substances et les produits chimiques, ont été poursuivies en 2008.

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

Philippe Vogin,
*Responsable du Service Conditions de Travail
& Développement Durable*

Qu'est-ce qui caractérise la politique Conditions de Travail du Groupe ?

La santé, la sécurité et les conditions de travail du personnel sont des valeurs essentielles pour le Groupe. Notre premier objectif est de veiller à la santé et à la sécurité du personnel, partout dans le monde, en prévenant tout risque. C'est une priorité.

La politique Conditions de Travail concerne la prévention des risques, quelque soit leur nature. Il s'agit par exemple de prévenir les risques routiers, les risques liés à l'utilisation des équipements de travail, la prévention du risque chimique... Elle s'appuie sur l'application de principes généraux de prévention et elle s'inscrit dans le cadre d'un progrès continu.

Notre deuxième objectif est d'offrir à tous les collaborateurs de Renault des conditions de travail motivantes. Cela passe par exemple par la

mise en œuvre d'outils adaptés et d'organisations performantes en veillant en particulier à l'ergonomie des postes et à l'amélioration des environnements de travail.

Quel bilan tirez-vous de 2008 ?

Les améliorations obtenues en matière de sécurité et de conditions de travail depuis l'année 2000 confortent la politique engagée par l'entreprise. C'est un sujet sur lequel nous devons sans cesse renouveler nos actions.

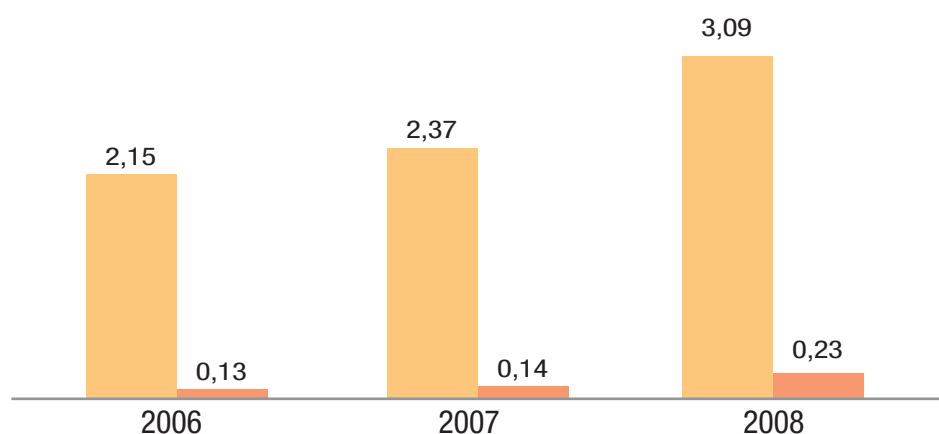
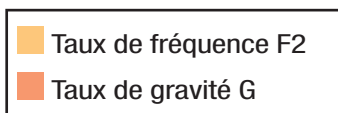
Les efforts portés conjointement par le management, l'ensemble du personnel, les professionnels des conditions de travail, de l'ergonomie, de la santé, et les C.H.S.C.T. ont permis d'améliorer la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise.

Par ailleurs, depuis le lancement de sa démarche, Renault a déployé des audits dans les sites industriels, tertiaires, ingénieries et commerciaux du Groupe. Ainsi, fin 2008, 100 % des sites français du Groupe et 98 % des sites à l'international sont labellisés.

03

CONDITIONS D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ

ENSEMBLE RENAULT S.A.S.



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

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

31. ACCIDENTS DE TRAVAIL ET DE TRAJET

311. Nombre d'accidents de travail avec arrêt

| Les accidents de trajet sont exclus | 2006 | 2007 | 2008 |
|-------------------------------------|-------------|-------------|-------------|
| A.P.R. | 94 | 124 | 144 |
| E.T.A.M. | 55 | 48 | 55 |
| I.C. | 15 | 8 | 22 |
| TOTAL | 164 | 180 | 221 |
| Taux de fréquence F2: | 2,15 | 2,37 | 3,09 |

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

| | |
|--------------------|--------|
| Tête | 3,6 % |
| Yeux | 0,5 % |
| Tronc | 15,8 % |
| Membres supérieurs | 12,7 % |
| Mains | 15,4 % |
| Membres inférieurs | 21,3 % |
| Pieds | 19,0 % |
| Autres | 11,7 % |



312. Nombre de journées perdues pour accidents du travail

| | 2006 | 2007 | 2008 |
|---------------------------|---------------|---------------|---------------|
| A.P.R. | 7 059 | 8 449 | 12 643 |
| E.T.A.M. | 2 635 | 1 874 | 3 115 |
| I.C. | 327 | 140 | 517 |
| TOTAL | 10 021 | 10 463 | 16 275 |
| Taux de gravité G: | 0,13 | 0,14 | 0,23 |

POUR EN SAVOIR PLUS

Indicateur 311.

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

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

Indicateur 312.

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

03

CONDITIONS D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ

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

En lien avec les nombreuses actions de prévention engagées par les établissements, on note une diminution importante de la fréquence (-36%) et de la gravité (-37%) des accidents de trajet en 2008.

La gravité des accidents de trajet reste majoritairement liée aux accidents de deux roues (43%).

| | 2006 | 2007 | 2008 |
|--------------|------------|------------|-----------|
| A.P.R. | 60 | 54 | 39 |
| E.T.A.M. | 50 | 54 | 29 |
| I.C. | 12 | 12 | 8 |
| TOTAL | 122 | 120 | 76 |

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

| | 2006 | 2007 | 2008 |
|--------------|--------------|--------------|--------------|
| A.P.R. | 4 035 | 4 130 | 2 941 |
| E.T.A.M. | 2 430 | 2 220 | 1 147 |
| I.C. | 280 | 389 | 99 |
| TOTAL | 6 745 | 6 739 | 4 187 |

314. Nombre d'accidents mortels reconnu

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

| | 2006 | 2007 | 2008 |
|-------------------------|------|------|------|
| de travail (et mission) | 0 | 1 | 0 |
| de trajet | 2 | 0 | 0 |

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

| | 2006 | 2007 | 2008 |
|-------------------------|------|------|------|
| de travail (et mission) | 0 | 1 | 0 |
| de trajet | 0 | 0 | 0 |

POUR EN SAVOIR PLUS

Indicateur 313.

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

- la résidence principale ou une résidence secondaire habituellement utilisée et le lieu de travail.
- le lieu de travail et le lieu où le travailleur prend habituellement ses repas (cantine, restaurant) si celui-ci est situé en dehors de l'enceinte de l'établissement.

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

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

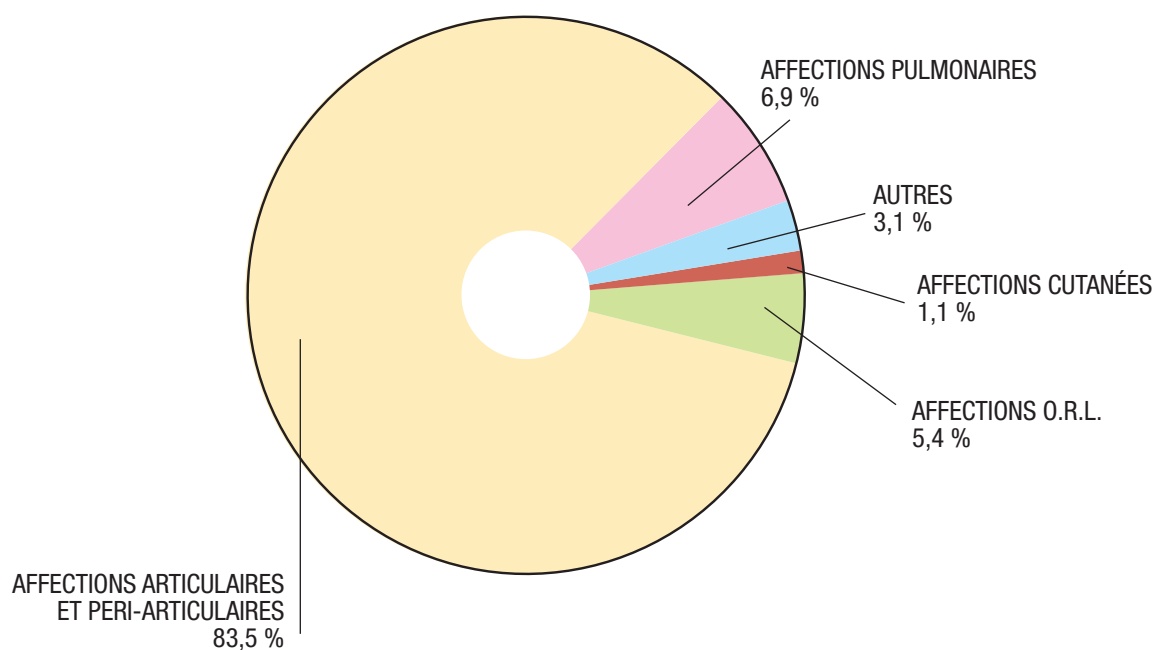
32. MALADIES PROFESSIONNELLES

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

L'année 2008 présente une légère augmentation du nombre total de maladies professionnelles déclarées.

Le nombre d'affections articulaires et périarticulaires constitue, comme pour l'ensemble des activités salariées en France, la majorité du nombre de maladies professionnelles déclarées.

Maladies Professionnelles déclarées - Répartition 2008



POUR EN SAVOIR PLUS

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

03

CONDITIONS D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ

32. MALADIES PROFESSIONNELLES

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

| | 2006 | 2007 | 2008 |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|------------|------------|------------|
| AFFECTIONS CUTANÉES | 0 | 1 | 3 |
| Tableau n° 15: Amines aromatiques et ses dérivés | | | |
| Tableau n° 36: Dermatoses lubrifiants | | 1 | 1 |
| Tableau n° 49: Amines aliphatiques et alicycliques | | | |
| Tableau n° 51: Dermites dues aux résines époxydiques | | | |
| Tableau n° 63: Affections provoquées par les enzymes | | | |
| Tableau n° 65: Lésions eczématiformes de mécanisme allergique | | | 2 |
| Tableau n° 84: Affections engendrées par Solvants organiques hydrocarbures liquides | | | |
| AFFECTIONS PULMONAIRES | 12 | 19 | 18 |
| Tableau n° 25: Silicose professionnelle | 4 | 5 | 5 |
| Tableaux n° 30 et 30 bis: Asbestose et Cancer broncho-pulmonaire | 8 | 14 | 13 |
| AFFECTIONS ARTICULAIRES ET PÉRI-ARTICULAIRES | 198 | 201 | 218 |
| Tableau n° 57: Affections dues aux gestes répétitifs (Syndrome Carpien, Hygromas du genou...) | 172 | 177 | 197 |
| Tableau n° 69: Affections provoquées par les vibrations et chocs transmis par outils | 1 | | |
| Tableau n° 97: Affections... du rachis lombaire provoquées par des vibrations | 8 | 7 | 2 |
| Tableau n° 98: Affections... du rachis lombaire provoquées par la manutention manuelle... | 17 | 17 | 19 |
| AFFECTIONS O.R.L. | 11 | 13 | 14 |
| Tableau n° 42: Affections provoquées par le bruit | 11 | 13 | 14 |
| AUTRES | 11 | 16 | 8 |
| NOMBRE TOTAL | 232 | 250 | 261 |

33. DÉPENSES EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ

| | 2006 | 2007 | 2008 |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|--------|--------|
| 331. Somme des dépenses de sécurité effectuées dans l'entreprise, au sens de l'article L.236-4 du Code du Travail (en milliers d'euros) | 21 029 | 20 455 | 13 353 |

POUR EN SAVOIR PLUS

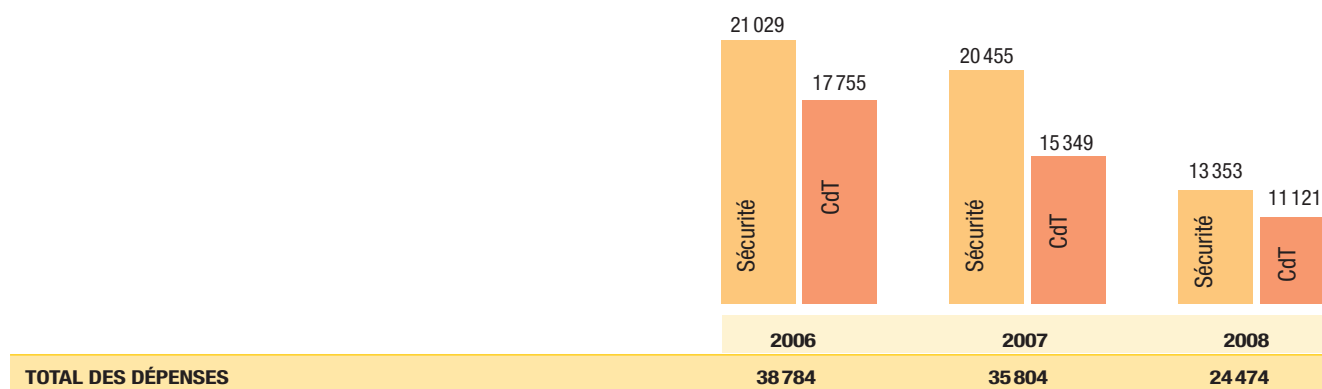
Il s'agit des dépenses de fonctionnement et d'investissements engagées dans l'année, liées à l'amélioration de la sécurité et de la protection contre l'incendie.

43. DÉPENSES D'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

| | 2006 | 2007 | 2008 |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|--------|--------|
| 431. Somme des dépenses consacrées à l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise au sens de l'article L.236-4 du Code du Travail (en milliers d'euros) | 17 755 | 15 349 | 11 121 |

POUR EN SAVOIR PLUS

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



03

CONDITIONS D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ

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

| Répartition en % | 2006 | 2007 | 2008 |
|-----------------------------------------|--------|--------|--------|
| B.A.I. Prévention sécurité | 27,8 % | 32,9 % | 29,1 % |
| B.A.I. Aménagement de postes | 16,4 % | 15,0 % | 18,7 % |
| B.A.I. Amélioration ambiance | 9,3 % | 8,2 % | 6,9 % |
| B.A.I. Prévention incendie | 11,3 % | 11,2 % | 11,3 % |
| B.A.I. Installations sociales d'atelier | 4,9 % | 5,2 % | 5,7 % |
| B.F. Protections individuelles | 17,4 % | 16,7 % | 14,1 % |
| B.F. Aménagements sécurité | 12,9 % | 10,8 % | 14,2 % |

POUR EN SAVOIR PLUS

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

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

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

Effectif du personnel des services médicaux

Renault développe une politique de prévention pour ses collaborateurs dans les domaines de la Santé au travail et de santé publique. Au sein des services de santé au travail, les visites médicales, les entretiens permettent les dépistages et

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

| | 2006 | | | 2007 | | | 2008 | | |
|----------------------------------------------|-------------|--------------|--------------|-------------|--------------|--------------|-------------|--------------|--------------|
| | Hommes | Femmes | Total | Hommes | Femmes | Total | Hommes | Femmes | Total |
| Médecins | 15 | 15 | 30 | 15 | 15 | 30 | 16 | 15 | 31 |
| Infirmières | 4 | 66 | 70 | 4 | 66 | 70 | 4 | 61 | 65 |
| Secrétaires | | 2 | 2 | 0 | 2 | 2 | | 1 | 1 |
| TOTAL | 19 | 83 | 102 | 19 | 83 | 102 | 20 | 77 | 97 |
| TOTAL E.T.P. (Équivalent Temps Plein) | 16,2 | 76,08 | 92,28 | 16,9 | 76,08 | 92,98 | 17,3 | 69,62 | 86,92 |

04

**AUTRES CONDITIONS
DE TRAVAIL**

Le domaine des “ autres conditions de travail ” est essentiellement celui de la durée et de l’aménagement du temps de travail et des éléments qui peuvent en être rapprochés.

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

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

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

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

Catherine Pône,
Chef du Service Droit et Réglementation du Travail

A quels objectifs répondent les accords d’aménagement du temps de travail mis en place ?

Notre objectif reste avant tout de trouver des solutions pour mieux répondre aux besoins des clients et renforcer notre compétitivité. Il s’agit d’abord de mieux utiliser l’outil de travail. L’organisation se fait sous forme d’équipes en 2x8 heures, en 3x8 heures et d’équipes de fin de semaine. Des organisations du travail par alternance entre semaines de six jours et d’autres de quatre jours se mettent également en place. Autre action : développer la flexibilité du temps de travail. Nous allongeons par exemple les séances quotidiennes et nous avons recours au travail du samedi pour les équipes de semaine. Le temps

excédentaire est alors récupéré, lors des périodes de moins grande activité, par des dispositifs de type capital temps. En 2008, la mise en place d’avenants aux accords existants a également permis de minimiser le recours au chômage partiel : la plupart des établissements ont ainsi ajusté leurs accords locaux pour faire face à des problèmes spécifiques d’organisation (baisse d’activité, chômage partiel, variations d’activité, etc...).

Et sur le plan individuel ?

Le temps partiel et les congés parentaux sont accessibles en fonction des circonstances de la vie familiale. Par ailleurs, nous avons conclu en 2007 un accord sur le télétravail à domicile qui offre aux salariés qui le souhaitent la possibilité de limiter leur temps de trajets.

41. DURÉE ET AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

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

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

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

- une pause journalière de 20 minutes (sauf pour les cadres)

rémunérée et non décomptée sur le temps de travail effectif,

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

411. Horaire hebdomadaire moyen affiché

| | 2006 | 2007 | 2008 |
|--------------------|------------|------------|------------|
| Service | 35 h00 (*) | 35 h00 (*) | 35 h00 (*) |
| Atelier normale | 35 h00 (*) | 35 h00 (*) | 35 h00 (*) |
| Atelier équipe | 34 h24 (*) | 34 h24 (*) | 34 h24 (*) |
| Fin de semaine | 25 h00 | 25 h00 | 25 h00 |
| | 28 h30 | 28 h30 | 28 h30 |
| | 31 h00 | 31 h00 | 31 h00 |
| Service en continu | 33 h36 | 33 h36 | 33 h36 |

(*) Par semaine travaillée en moyenne annuelle.

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

En 2008, deux jours fériés ont coïncidé (1^{er} mai et Ascension).

| | 2006 | 2007 | 2008 |
|--------------------------------------------------------------|------|------|------|
| Nombre de jours travaillés théoriques des cadres sur l'année | 213 | 214 | 215 |

04

AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

41. DURÉE ET AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

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

En 2008, l'ensemble des compteurs ont baissé.

La baisse des compteurs de capital temps individuel s'explique par la possibilité offerte aux salariés de racheter des jours de capital temps individuel en 2008 (loi du 8 février 2008 en faveur du pouvoir d'achat).

Les compteurs collectifs ont également fortement diminué passant en négatif pour les A.P.R. Afin de contrer les difficultés économiques et d'éviter au maximum le recours au chômage partiel, de nombreux accords locaux ont en effet permis d'avancer des jours de capital temps collectif.

| Capital temps individuel (moyenne en jours) | 2006 | | | 2007 | | | 2008 | | |
|---------------------------------------------|--------|--------|----------|--------|--------|----------|--------|--------|----------|
| | Hommes | Femmes | Ensemble | Hommes | Femmes | Ensemble | Hommes | Femmes | Ensemble |
| A.P.R. | 40,2 | 23 | 38,7 | 39,7 | 23,7 | 38,3 | 33,9 | 20,0 | 32,6 |
| E.T.A.M. | 52,5 | 32,4 | 49,3 | 52,2 | 31,8 | 48,9 | 45,4 | 27,6 | 42,6 |
| Ingénieurs & cadres | 43,6 | 32,1 | 41 | 43,2 | 33 | 40,9 | 32,2 | 27,1 | 31 |

| Capital temps collectif (moyenne en jours) | 2006 | | | 2007 | | | 2008 | | |
|--------------------------------------------|--------|--------|----------|--------|--------|----------|--------|--------|----------|
| | Hommes | Femmes | Ensemble | Hommes | Femmes | Ensemble | Hommes | Femmes | Ensemble |
| A.P.R. | -0,9 | -3,1 | -1,1 | 5,5 | 3,1 | 5,3 | -7,4 | -9,5 | -7,6 |
| E.T.A.M. | 1,4 | 0,5 | 1,2 | 4,4 | 2,2 | 4,1 | 1,6 | 0,7 | 1,5 |
| Ingénieurs & cadres | 0,2 | 0,2 | 0,2 | 0,4 | 0,5 | 0,4 | 0,3 | 0,4 | 0,3 |

POUR EN SAVOIR PLUS

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

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

41. DURÉE ET AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

412. Nombre de salariés travaillant à temps partiel

Le nombre de salariés à temps partiel reste stable (3%). La grande majorité des salariés à temps partiel privilégie le temps partiel entre 80 et 99% (notamment chez les femmes).

| Hommes | 2006 | | | | | 2007 | | | | | 2008 | | | | |
|--------------|---------------|---------------------------|--------------------------|------------|----------------------------------|---------------|---------------------------|--------------------------|------------|----------------------------------|---------------|---------------------------|--------------------------|------------|----------------------------------|
| | Horaire < 50% | Horaire entre 50% et <80% | Horaire entre 80% et 99% | TOTAL | Total sur Eff. inscrit hors CASA | Horaire < 50% | Horaire entre 50% et <80% | Horaire entre 80% et 99% | TOTAL | Total sur Eff. inscrit hors CASA | Horaire < 50% | Horaire entre 50% et <80% | Horaire entre 80% et 99% | TOTAL | Total sur Eff. inscrit hors CASA |
| A.P.R. | 3 | 134 | 25 | 162 | 1,2 % | 3 | 124 | 28 | 155 | 1,2 % | 3 | 112 | 26 | 141 | 1,1 % |
| E.T.A.M. | 1 | 32 | 67 | 100 | 0,7 % | 1 | 35 | 71 | 107 | 0,8 % | 2 | 39 | 77 | 118 | 0,9 % |
| I.C. | 6 | 7 | 28 | 41 | 0,5 % | 5 | 10 | 29 | 44 | 0,5 % | 3 | 10 | 29 | 42 | 0,5 % |
| TOTAL | 10 | 173 | 120 | 303 | 0,8 % | 9 | 169 | 128 | 306 | 0,9 % | 8 | 161 | 132 | 301 | 0,9 % |

| Femmes | 2006 | | | | | 2007 | | | | | 2008 | | | | |
|--------------|---------------|---------------------------|--------------------------|------------|----------------------------------|---------------|---------------------------|--------------------------|------------|----------------------------------|---------------|---------------------------|--------------------------|------------|----------------------------------|
| | Horaire < 50% | Horaire entre 50% et <80% | Horaire entre 80% et 99% | TOTAL | Total sur Eff. inscrit hors CASA | Horaire < 50% | Horaire entre 50% et <80% | Horaire entre 80% et 99% | TOTAL | Total sur Eff. inscrit hors CASA | Horaire < 50% | Horaire entre 50% et <80% | Horaire entre 80% et 99% | TOTAL | Total sur Eff. inscrit hors CASA |
| A.P.R. | 3 | 54 | 57 | 114 | 8,1 % | 4 | 57 | 71 | 132 | 9,6 % | 2 | 53 | 67 | 122 | 9,4 % |
| E.T.A.M. | 0 | 98 | 291 | 389 | 15,4 % | 0 | 102 | 318 | 420 | 16,9 % | 0 | 91 | 351 | 442 | 18,4 % |
| I.C. | 0 | 28 | 281 | 309 | 12,6 % | 1 | 24 | 304 | 329 | 13,4 % | 1 | 18 | 316 | 335 | 13,3 % |
| TOTAL | 3 | 180 | 629 | 812 | 12,7 % | 5 | 183 | 693 | 881 | 13,9 % | 3 | 162 | 734 | 899 | 14,5 % |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------------|-----------|------------|------------|-------------|--------------|-----------|------------|------------|-------------|--------------|-----------|------------|------------|-------------|--------------|
| Ensemble | 13 | 353 | 749 | 1115 | 2,6 % | 14 | 352 | 821 | 1187 | 2,9 % | 11 | 323 | 866 | 1200 | 3,0 % |
|-----------------|-----------|------------|------------|-------------|--------------|-----------|------------|------------|-------------|--------------|-----------|------------|------------|-------------|--------------|

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

| | 2006 | 2007 | 2008 |
|--------------------|------|------|------|
| Raisons médicales* | 184 | 199 | 188 |

* Mi-temps thérapeutique

POUR EN SAVOIR PLUS

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

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

04

AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

15. CHÔMAGE

Sur la fin de l'année 2008 et en particulier en décembre, plusieurs sites industriels, ayant épuisé les possibilités ouvertes par leurs accords de flexibilité, ont dû recourir au chômage partiel.

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

| | Hommes | | | Femme | | | Ensemble | | |
|----------------------|--------------|------------|--------------|------------|-----------|------------|--------------|------------|--------------|
| | 2006 | 2007 | 2008 | 2006 | 2007 | 2008 | 2006 | 2007 | 2008 |
| A.P.R. | 2 350 | 487 | 1 993 | 281 | 55 | 188 | 2 631 | 542 | 2 181 |
| E.T.A.M. | 143 | 1 | 49 | 19 | 0 | 2 | 162 | 1 | 51 |
| Ingénieurs & cadres | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| TOTAL GÉNÉRAL | 2 493 | 488 | 2 042 | 300 | 55 | 190 | 2 793 | 543 | 2 232 |

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

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

| | 2006 | 2007 | 2008 |
|--------------|----------------|---------------|----------------|
| A.P.R. | 595 741 | 36 805 | 210 217 |
| E.T.A.M. | 14 101 | 15 | 2 399 |
| I.C. | 0 | 0 | 0 |
| TOTAL | 609 842 | 36 820 | 212 616 |

16. ABSENTÉISME

161. Nombre de journées d'absence

Le taux d'absentéisme moyen (maladie et accident) de Renault s.a.s. s'élève à 2,9 % en 2008.

| | Maladie ou accident | | |
|--------------|---------------------|----------------|----------------|
| | 2006 | 2007 | 2008 |
| A.P.R. | 161 647 | 180 009 | 172 060 |
| E.T.A.M. | 78 672 | 82 533 | 86 210 |
| I.C. | 22 139 | 23 336 | 26 463 |
| TOTAL | 262 458 | 285 878 | 284 733 |

161 bis. Décomposition des journées d'absence par motif en 2008

| | A.P.R. | E.T.A.M. | I.C. | TOTAL |
|------------------------------|---------|----------|--------|---------|
| Maladie | 161 907 | 82 184 | 25 854 | 269 945 |
| Accident ⁽¹⁾ | 10 153 | 4 026 | 609 | 14 788 |
| Autres causes ⁽²⁾ | 4 688 | 1 550 | 530 | 6 768 |

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

POUR EN SAVOIR PLUS

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

(1) Accidents de travail, de trajet.

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

AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

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

Maintien de la rémunération :

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

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

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

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

171. Nombre de salariés travaillant à temps partiel

Voir chapitre 4 indicateur 412.

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

| | 2006 | | | 2007 | | | 2008 | | |
|----------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | Hommes | Femmes | Ensemble | Hommes | Femmes | Ensemble | Hommes | Femmes | Ensemble |
| A.P.R. | 5 | 6 | 11 | 3 | 3 | 6 | 7 | 10 | 17 |
| E.T.A.M. | 8 | 12 | 20 | 6 | 15 | 21 | 7 | 22 | 29 |
| Ingénieurs et cadres | 4 | 9 | 13 | 2 | 8 | 10 | 2 | 18 | 20 |
| TOTAL | 17 | 27 | 44 | 11 | 26 | 37 | 16 | 50 | 66 |

173. Nombre de salariées ayant pris un congé maternité

| | 2006 | | | | 2007 | | | | 2008 | | | |
|----------------------------------------|--------|----------|---------|------------|--------|----------|---------|------------|--------|----------|---------|------------|
| | A.P.R. | E.T.A.M. | I. & C. | TOTAL | A.P.R. | E.T.A.M. | I. & C. | TOTAL | A.P.R. | E.T.A.M. | I. & C. | TOTAL |
| Nombre de salariées en congé maternité | 144 | 164 | 263 | 571 | 118 | 158 | 289 | 565 | 109 | 141 | 310 | 560 |

174. Nombre de salariés ayant pris un congé paternité

| | 2006 | | | | 2007 | | | | 2008 | | | |
|---------------------------------------|--------|----------|---------|-------|--------|----------|---------|-------|--------|----------|---------|-------|
| | A.P.R. | E.T.A.M. | I. & C. | TOTAL | A.P.R. | E.T.A.M. | I. & C. | TOTAL | A.P.R. | E.T.A.M. | I. & C. | TOTAL |
| Nombre de salariés en congé naissance | 1 715 | 1 078 | 611 | 3 404 | 1 399 | 955 | 445 | 2 799 | 1 309 | 996 | 554 | 2 859 |
| Nombre de salariés en congé paternité | 810 | 414 | 428 | 1 652 | 632 | 427 | 410 | 1 469 | 601 | 434 | 439 | 1 474 |

175. Nombre de salariés ayant pris un congé parental

| | Hommes | Femme | Ensemble |
|----------------------|----------|-----------|------------|
| | 2008 | 2008 | 2008 |
| A.P.R. | 2 | 29 | 31 |
| E.T.A.M. | 3 | 17 | 20 |
| Ingénieurs & cadres | 3 | 51 | 54 |
| TOTAL GÉNÉRAL | 8 | 97 | 105 |

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

→ Participation des établissements aux modes d'accueil de la petite enfance (établissements de Douai, du Mans...).

→ Dépenses éligibles au crédit d'impôt famille :

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

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

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

POUR EN SAVOIR PLUS

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

POUR EN SAVOIR PLUS

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

04

AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

176. Nombre de salariés ayant pris un congé sabbatique

| | Hommes | Femmes | Ensemble |
|----------------------|-----------|-----------|-----------|
| | 2008 | 2008 | 2008 |
| A.P.R. | 22 | 0 | 22 |
| E.T.A.M. | 12 | 5 | 17 |
| Ingénieurs & cadres | 13,0 | 12 | 25 |
| TOTAL GÉNÉRAL | 47 | 17 | 64 |

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

| | Hommes | Femmes | Ensemble |
|----------------------|----------|----------|----------|
| | 2008 | 2008 | 2008 |
| A.P.R. | | 0 | 0 |
| E.T.A.M. | | 1 | 1 |
| Ingénieurs & cadres | | 3 | 3 |
| TOTAL GÉNÉRAL | 0 | 4 | 4 |

42. DURÉE ET AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

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

421. Effectif travaillant en équipe au 31 décembre

| Hommes | 2006 | | | 2007 | | | 2008 | | |
|---------------------------|--------------|---------------|---------------|--------------|---------------|---------------|--------------|---------------|---------------|
| | Fixes | Alternantes | Total | Fixes | Alternantes | Total | Fixes | Alternantes | Total |
| 1 équipe fixe de nuit | 1 920 | 0 | 1 920 | 1 469 | 0 | 1 469 | 934 | 0 | 934 |
| 2 équipes | 37 | 13 654 | 13 691 | 0 | 13 326 | 13 326 | 0 | 13 061 | 13 061 |
| 3 équipes | 0 | 163 | 163 | 0 | 141 | 141 | 0 | 36 | 36 |
| 5 équipes service continu | 0 | 148 | 148 | 0 | 104 | 104 | 224 | 91 | 315 |
| TOTAL | 1 957 | 13 965 | 15 922 | 1 469 | 13 571 | 15 040 | 1 158 | 13 188 | 14 346 |

| Femmes | 2006 | | | 2007 | | | 2008 | | |
|---------------------------|-----------|--------------|--------------|-----------|--------------|--------------|-----------|--------------|--------------|
| | Fixes | Alternantes | Total | Fixes | Alternantes | Total | Fixes | Alternantes | Total |
| 1 équipe fixe de nuit | 61 | 0 | 61 | 24 | 0 | 24 | 8 | 0 | 8 |
| 2 équipes | 4 | 1 202 | 1 206 | 0 | 1 198 | 1 198 | 0 | 1 171 | 1 171 |
| 3 équipes | 0 | 3 | 3 | 0 | 3 | 3 | 0 | 0 | 0 |
| 5 équipes service continu | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 36 | 0 | 36 |
| TOTAL | 65 | 1 205 | 1 270 | 24 | 1 201 | 1 225 | 44 | 1 171 | 1 215 |

| Ensemble | 2006 | | | 2007 | | | 2008 | | |
|---------------------------|--------------|---------------|---------------|--------------|---------------|---------------|--------------|---------------|---------------|
| | Fixes | Alternantes | Total | Fixes | Alternantes | Total | Fixes | Alternantes | Total |
| 1 équipe fixe de nuit | 1 981 | 0 | 1 981 | 1 493 | 0 | 1 493 | 942 | 0 | 942 |
| 2 équipes | 41 | 14 856 | 14 897 | 0 | 14 524 | 14 524 | 0 | 14 232 | 14 232 |
| 3 équipes | 0 | 166 | 166 | 0 | 144 | 144 | 0 | 36 | 36 |
| 5 équipes service continu | 0 | 148 | 148 | 0 | 104 | 104 | 260 | 91 | 351 |
| TOTAL | 2 022 | 15 170 | 17 192 | 1 493 | 14 772 | 16 265 | 1 202 | 14 359 | 15 561 |

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

| | Hommes | | | Femmes | | | Ensemble | | |
|--|--------|------|------|--------|------|------|----------|------|------|
| | 2006 | 2007 | 2008 | 2006 | 2007 | 2008 | 2006 | 2007 | 2008 |
| | 678 | 657 | 365 | 10 | 10 | 4 | 688 | 667 | 369 |

04

AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

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

| | 2006 | 2007 | 2008 |
|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Hommes | 7 074 | 6 766 | 7 000 |
| Femmes | 795 | 875 | 819 |
| TOTAL | 7 869 | 7 641 | 7 819 |

POUR EN SAVOIR PLUS

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

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

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

Les mesures par dosimétrie sont désormais appliquées dans les établissements.

| | 2006 | 2007 | 2008 |
|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Hommes | 8 482 | 8 115 | 7 595 |
| Femmes | 763 | 653 | 599 |
| TOTAL | 9 245 | 8 768 | 8 194 |

POUR EN SAVOIR PLUS

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

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

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

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

| | 2006 | 2007 | 2008 |
|--------------|-----------|-----------|-----------|
| Hommes | 30 | 25 | 25 |
| Femmes | 0 | 0 | 0 |
| TOTAL | 30 | 25 | 25 |

POUR EN SAVOIR PLUS

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

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

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

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

Ainsi sont notamment visés les travaux :

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

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

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

43. DÉPENSES D'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

(Se reporter au chapitre 3, page 75)

05

FORMATION

La formation professionnelle est un levier clef de développement des compétences. Pour l'entreprise, elle accompagne les mutations technologiques et la mise en œuvre de la stratégie. Pour le collaborateur, elle lui permet de se maintenir au meilleur niveau dans son métier et d'acquérir de nouvelles compétences utiles à la construction de son parcours professionnel.

Le plan 2008 a été lancé dans le cadre de la recherche de la meilleure contribution au Renault Contrat 2009, son évolution particulièrement au second semestre a traduit l'adaptabilité et la réactivité de la formation face à l'évolution du contexte économique.

Le programme Compétences Renault, créé en 2002, assure que l'entreprise aura les compétences nécessaires pour réaliser ses ambitions stratégiques. Dans un contexte fortement mouvementé, il est resté tout au long de 2008, la référence première aux priorités formation.

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

Afin d'assurer un niveau de qualité optimum des formations dispensées, Renault poursuit son processus d'évaluation à chaud en fin de formation. La note de satisfaction globale qui en ressort est de 17,5/20.

Depuis 2000, le e-learning est une pratique ancrée chez Renault et représente 9% des heures de formation 2008.

L'anglais étant la langue de l'alliance Renault Nissan, le renforcement des compétences en anglais est resté une priorité en 2008 ainsi, ce sont plus de 3466 personnes qui ont suivi une formation en anglais, soit environ 143 500 heures dispensées.

Dans le domaine de la Fabrication et de la Logistique, l'effort formation a porté en 2008 sur 5 thèmes principaux :

- L'adaptation des compétences aux nouveaux projets industriels.

- La professionnalisation des opérateurs, avec un focus particulier sur les conducteurs et les retoucheurs.
- Le développement des formations en e-learning sur les sites industriels.
- La consolidation des méthodes et des outils du S.P.R. (Système de Production Renault) pour l'ensemble du personnel.
- Le développement du management.

Dans les métiers de l'ingénierie, le plan de formation a répondu en 2008 au besoin toujours constant de développer les compétences des collaborateurs.

La professionnalisation des collaborateurs s'est traduite par le développement des compétences métiers et de l'efficacité personnelle représentant plus de la moitié des heures réalisées.

Les compétences linguistiques ont été renforcées.

Le développement des formations aux pratiques managériales s'est poursuivi avec le déploiement de nouvelles formations (Détection et Accompagnement des Personnes en Difficulté, Sensibilisation à l'Annonce Difficile).

Sur le périmètre commercial, l'effort de formation a porté en 2008 sur le déploiement de la formation "Marketing Business" qui s'est adressée à l'ensemble des acteurs du marketing Renault et "ADN Service" qui a été le point de passage incontournable des nouveaux arrivants dans le monde du Service.

En 2008, le partenariat avec IBM pour la prise en charge de la gestion logistique de formation en Région Parisienne s'est amélioré, en particulier dans la prise en compte de la satisfaction client, illustré par la mise en ligne de la nouvelle interface utilisateurs, Syform.

Marie-Laure Greffier,
Chef du Service Formation France

Quelle place occupe la formation dans le Groupe ?

La formation est un des éléments fondamentaux de notre compétitivité et a toujours été l'un des piliers de la politique R.H. de notre Groupe. Se former, c'est l'opportunité pour chaque collaborateur de rester au meilleur niveau dans son métier, de s'adapter à l'évolution des technologies, d'accroître son efficacité personnelle et de se préparer à un nouveau poste... Afin de renforcer son efficacité, tout en maîtrisant les coûts, nous agissons sur plusieurs leviers : alignement de la formation sur les besoins métiers, standardisation de l'offre et mise à disposition sur l'intranet, évaluation systématique de la qualité des formations, optimisation des coûts. Par ailleurs, nous avons fait du e-learning un axe de développement prioritaire pour la formation.

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

Le e-Learning est un mode de formation à distance : des contenus pédagogiques interactifs sont mis à disposition des collaborateurs via intranet ou internet. Lancée en 2001, cette pratique s'est progressivement répandue chez Renault. Plus de 10 000 salariés se forment à distance chaque année. Le e-learning permet un déploiement large et rapide des programmes, de même qu'une disponibilité en juste à temps des formations. Il permet au collaborateur de se former à son rythme et selon ses besoins. L'offre e-learning de Renault regroupe aujourd'hui des contenus aussi variés que les fondamentaux métiers, les langues, le management, l'efficacité personnelle, la bureautique. La qualité des dispositifs est systématiquement évaluée et son efficacité est reconnue. Le e-learning est aujourd'hui devenu un moyen incontournable pour répondre efficacement aux besoins de développement des différentes entités du Groupe.

05 FORMATION

51. INDICATEURS GÉNÉRAUX

511. Dépenses

511.1 Dépenses totales investies par Renault en formation continue

En 2008, Renault a investi pour la formation 93,7 millions d'Euros, portant ainsi l'effort de formation à 5,6 % de la masse salariale.

| | 2006 | 2007 | 2008 |
|------------------------------------------|--------------------|--------------------|-------------------|
| Pourcentage de la masse salariale | 6,5 % | 5,9 % | 5,6 % |
| Rémunération des stagiaires | 49 355 186 | 43 606 733 | 46 960 649 |
| Frais pédagogiques | 32 198 120 | 29 283 342 | 20 729 270 |
| Frais de structure | 11 265 966 | 12 177 969 | 9 189 942 |
| Trésor et autres | 15 749 043 | 15 455 688 | 14 985 722 |
| Sous-total exonérable | 108 568 314 | 100 523 732 | 91 865 583 |
| Montant non exonérable | 1 889 959 | 614 715 | 1 893 478 |
| TOTAL | 110 458 273 | 101 138 447 | 93 759 061 |

511.2 Dépenses fiscales consacrées à la formation continue

La tendance de la répartition des dépenses vers la formation interne se poursuit très nettement puisque aujourd'hui cette rubrique représente 60,5% des dépenses fiscales alors que les formations externes représentent 39,5%.

| | 2006 | 2007 | 2008 |
|---------------------------------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| Pourcentage de la masse salariale | 4,8 % | 4,6 % | 4,1 % |
| Formation interne (incluant le personnel de structure) | 43 349 383 | 38 275 092 | 50 342 047 |
| Formation effectuée en application de conventions | 40 578 862 | 38 736 799 | 17 859 106 |
| Trésor et autres | 15 749 043 | 15 455 688 | 14 985 722 |
| Sous-total | 99 677 288 | 92 467 579 | 83 186 875 |
| Moins subventions perçues | 17 386 985 | 14 377 786 | 14 507 149 |
| TOTAL des dépenses fiscales au titre de la 2 483 | 82 290 303 | 78 089 793 | 68 679 727 |

POUR EN SAVOIR PLUS

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

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

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

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

512. Heures

512.1 Nombre d'heures totales de stage

Le plan de formation est réalisé à hauteur de 81,1% des objectifs prévus en 2008, ce qui représente un recul de 3% par rapport à l'année 2007.

Le plan a démarré tardivement en particulier sur les Établissements de la Région Parisienne. Des actions de communication, telles que le "mois de la formation", menées à la fin du premier semestre sur les sites de l'Ingénierie, ont permis de relancer, au second semestre, la dynamique

d'inscription aux formations des collaborateurs.

Les Établissements industriels ont, quant à eux, fait preuve de réactivité pour s'adapter au contexte économique – certains ayant géré la baisse d'activité notamment par la mise en place de plans de formation renforcés ou spécifiques.

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

| | Total | | | Dont rémunérées | | |
|--------------------------------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| | 2006 | 2007 | 2008 | 2006 | 2007 | 2008 |
| Ensemble A.P.R. (formation exonérable) | 476 378 | 347 142 | 369 060 | 465 780 | 336 930 | 355 110 |
| Techniciens professionnels | 57 796 | 37 404 | 43 346 | 56 690 | 36 783 | 42 639 |
| Employés | 14 113 | 9 405 | 8 730 | 13 499 | 9 171 | 8 227 |
| Techniciens | 434 233 | 312 855 | 287 490 | 428 885 | 311 104 | 285 972 |
| Maîtrise | 59 376 | 49 141 | 42 819 | 58 450 | 48 549 | 42 356 |
| Ensemble E.T.A.M. (formation exonérable) | 565 518 | 408 805 | 382 385 | 557 524 | 405 607 | 379 194 |
| Ingénieurs & cadres (formation exonérable) | 392 337 | 313 300 | 274 982 | 387 222 | 320 925 | 274 792 |
| Total exonérable | 1 434 234 | 1 069 247 | 1 026 427 | 1 410 526 | 1 063 462 | 1 009 096 |
| Total non exonérable | 47 036 | 17 469 | 37 091 | 47 034 | 17 469 | 16 931 |
| TOTAL GÉNÉRAL | 1 481 270 | 1 086 716 | 1 063 518 | 1 457 560 | 1 080 931 | 1 026 027 |

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

La durée moyenne passée en formation est sensiblement égale à 2007. A noter, que la catégorie des A.P.R. connaît une légère augmentation du temps passé en formation (+2,9).

Le plan de formation renforcé mis en place sur le site de Sandouville en novembre et décembre 2008 a contribué à cette légère augmentation.

| | Hommes | | | Femmes | | | Ensemble | | |
|----------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | 2006 | 2007 | 2008 | 2006 | 2007 | 2008 | 2006 | 2007 | 2008 |
| A.P.R. | 36,0 | 28,9 | 31,0 | 32,6 | 28,3 | 34,4 | 35,7 | 28,9 | 31,3 |
| E.T.A.M. | 43,1 | 37,4 | 36,7 | 35,5 | 33,0 | 32,8 | 41,9 | 36,8 | 36,1 |
| Ingénieurs & cadres | 41,3 | 37,9 | 37,1 | 44,0 | 37,1 | 36,4 | 41,9 | 37,7 | 36,9 |
| TOTAL GÉNÉRAL | 39,9 | 34,1 | 34,4 | 38,1 | 33,5 | 34,7 | 39,6 | 34,0 | 34,4 |

POUR EN SAVOIR PLUS

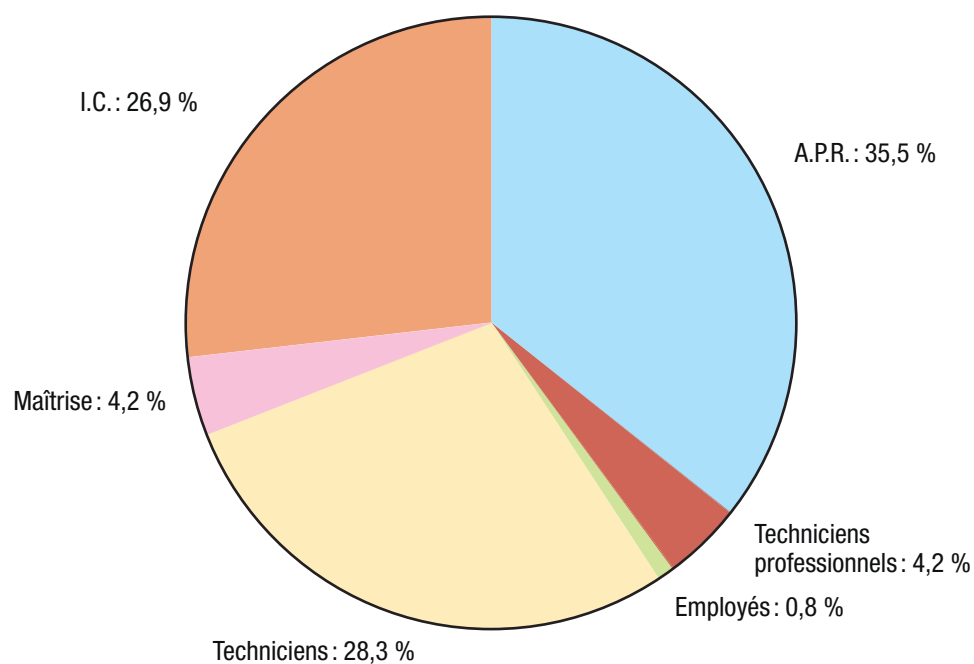
Les heures de stage (au sens de la déclaration légale 2483) :

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

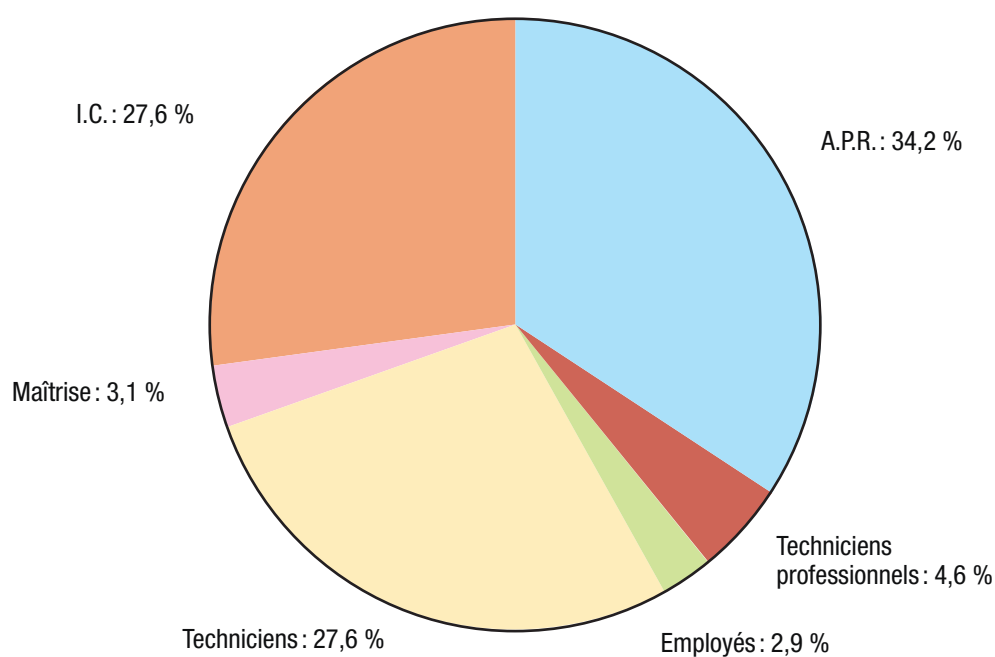
05 FORMATION

FORMATION

Répartition des heures de formation par catégorie professionnelle en 2008



Répartition de l'effectif moyen inscrit par catégorie professionnelle en 2008



512.3 Répartition des heures en pourcentage par domaine de compétence

Les formations des familles de compétences “Fabrication” industriels, au contexte de l’entreprise. Le programme augmentent à nouveau en 2008. Cette augmentation est en partie “Langues” et notamment l’anglais est resté prioritaire en 2008. attribuable à l’adaptation, par la formation, des Établissements

| Mailles de compétences | 2006 | 2007 | 2008 |
|---------------------------------------|-------|-------|-------|
| Commerce | 2,31 | 1,86 | 1,57 |
| Design | 1,02 | 0,35 | 0,53 |
| Environnement | 0,74 | 0,46 | 0,65 |
| Fabrication | 20,44 | 24,79 | 28,98 |
| Ingénierie mécanique | 3,52 | 3,29 | 3,70 |
| Ingénierie véhicule VP et VU | 5,57 | 1,30 | 4,00 |
| Logistique | 1,69 | 2,53 | 1,77 |
| Management et développement personnel | 15,24 | 15,98 | 15,07 |
| Programme langues | 8,68 | 14,73 | 14,77 |
| Projets | 11,08 | 3,29 | 1,41 |
| Qualité | 7,47 | 4,57 | 3,23 |
| Relations fournisseurs | 1,13 | 0,90 | 0,73 |
| Tertiaire | 21,11 | 25,95 | 23,75 |

513. Stagiaires

513.1 Nombre de stagiaires (effectifs formés)

Globalement, le taux d’accès à la formation continue ressort à 80,1 % (ce qui signifie que 80,1 % des salariés ont suivi au moins une formation). La part des stagiaires femmes, soit 14,5 % des formés, est le reflet de l’effectif féminin en activité (15 % sur 2008).

| | Hommes | | | Femmes | | | Ensemble | | | | | |
|----------------------------|---------------|---------------|---------------|--------------|--------------|--------------|---------------|------------|---------------|------------|---------------|------------|
| | 2006 | 2007 | 2008 | 2006 | 2007 | 2008 | 2006 | | 2007 | | 2008 | |
| | % | % | % | % | % | % | % | | % | | % | |
| A.P.R. | 39,3 | 40,4 | 41,3 | 23,7 | 24,0 | 25,1 | 13 360 | 36,9 | 12 104 | 38,0 | 12 036 | 39,0 |
| Techniciens professionnels | 5,2 | 5,1 | 5,6 | 0,1 | 0,2 | 0,1 | 1 590 | 4,4 | 1 393 | 4,4 | 1 481 | 4,8 |
| Employés | 1,3 | 1,1 | 1,0 | 3,2 | 2,8 | 1,9 | 586 | 1,6 | 431 | 1,4 | 345 | 1,1 |
| Techniciens | 26,5 | 25,1 | 25,5 | 33,7 | 30,2 | 30,5 | 10 001 | 27,6 | 8 216 | 25,8 | 8 088 | 26,2 |
| Maîtrise | 4,1 | 4,4 | 4,2 | 1,0 | 1,1 | 1,0 | 1 310 | 3,6 | 1 243 | 3,9 | 1 152 | 3,7 |
| Ensemble E.T.A.M. | 37,1 | 35,7 | 36,3 | 38,0 | 34,3 | 33,5 | 13 487 | 37,3 | 11 283 | 35,5 | 11 066 | 35,8 |
| Ingénieurs et cadres | 23,6 | 23,9 | 22,4 | 38,4 | 41,8 | 41,5 | 9 356 | 25,8 | 8 429 | 26,5 | 7 766 | 25,2 |
| NOMBRE TOTAL | 30 710 | 27 230 | 26 400 | 5 493 | 4 586 | 4 468 | 36 203 | 100 | 31 816 | 100 | 30 868 | 100 |

POUR EN SAVOIR PLUS

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

05 FORMATION

513.2 Ventilation de l'ensemble des stagiaires par âge

On observe une inversion des tranches d'âge des plus formés. La tranche d'âge des moins de 25 ans devient, en partie du fait du nombre de contrat de professionnalisation en cours, la plus importante. La tranche d'âge des plus de 45 ans autrefois majoritaire devient minoritaire.

| Hommes | 2006 | | 2007 | | 2008 | |
|--------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Moins de 25 ans | 1 576 | 5,1 % | 832 | 3,1 % | 26 400 | 31,5 % |
| De 25 ans à 34 ans | 8 155 | 26,6 % | 6 343 | 23,3 % | 19 479 | 23,2 % |
| De 35 ans à 44 ans | 6 828 | 22,2 % | 7 600 | 27,9 % | 25 785 | 30,7 % |
| 45 ans et plus | 14 151 | 46,1 % | 12 455 | 45,7 % | 12 213 | 14,6 % |

| Femmes | 2006 | | 2007 | | 2008 | |
|--------------------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|
| Moins de 25 ans | 324 | 5,9 % | 118 | 2,6 % | 4 468 | 34,1 % |
| De 25 ans à 34 ans | 1 946 | 35,4 % | 1 334 | 29,1 % | 2 959 | 22,6 % |
| De 35 ans à 44 ans | 1 443 | 26,3 % | 1 733 | 37,8 % | 4 349 | 33,2 % |
| 45 ans et plus | 1 780 | 32,4 % | 1 401 | 30,5 % | 1 336 | 10,2 % |

| Ensemble | 2006 | | 2007 | | 2008 | |
|--------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Moins de 25 ans | 1 900 | 5,2 % | 950 | 3,0 % | 30 868 | 31,8 % |
| De 25 ans à 34 ans | 10 101 | 27,9 % | 7 677 | 24,1 % | 22 438 | 23,1 % |
| De 35 ans à 44 ans | 8 271 | 22,8 % | 9 333 | 29,3 % | 30 134 | 31,1 % |
| 45 ans et plus | 15 931 | 44,0 % | 13 856 | 43,6 % | 13 549 | 14,0 % |

513.3 Décomposition des stages selon leur durée et leur nature contractuelle

Comme en témoignent les données chiffrées, Renault maintient sa volonté d'optimiser les heures de formation conformément aux objectifs de l'entreprise. Le développement des formations en e-learning contribue fortement à la baisse de la durée des stages.

| | 2006 | 2007 | 2008 |
|-------------------------------------|---------|---------|---------|
| Moins de 40 heures | 128 314 | 102 501 | 104 093 |
| De 40 heures à moins de 100 heures | 3 603 | 2 668 | 2 336 |
| De 100 heures à moins de 200 heures | 640 | 273 | 297 |
| De 200 heures à moins de 400 heures | 86 | 59 | 82 |
| 400 heures et plus | 94 | 75 | 68 |

513.4 Décomposition du nombre de stagiaires par objectif

L'analyse des données confirme la volonté de Renault d'inscrire la formation au cœur du développement des compétences et de professionnaliser tous les métiers (86,3 %).

Face à l'évolution du contexte au second semestre, la priorité reste centrée sur le développement des compétences métier.

| | Hommes | | | Femmes | | | Ensemble | | |
|------------------------------------------------------------|---------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------|---------------|---------------|
| | 2006 | 2007 | 2008 | 2006 | 2007 | 2008 | 2006 | 2007 | 2008 |
| Attirer, garder et développer les compétences | 87,7 % | 87,5 % | 87,3 % | 80,8 % | 80,2 % | 79,8 % | 79,8 % | 86,5 % | 86,3 % |
| Accompagner l'internationalisation | 4,3 % | 3,7 % | 5,2 % | 7,9 % | 7,3 % | 10,0 % | 8,7 % | 4,2 % | 5,9 % |
| Développer les compétences Managers | 6,6 % | 6,4 % | 6,0 % | 8,7 % | 7,7 % | 7,1 % | 8,9 % | 6,6 % | 6,1 % |
| Accompagner les nouveaux embauchés et les nouveaux métiers | 1,4 % | 2,4 % | 1,5 % | 2,5 % | 4,8 % | 3,1 % | 2,5 % | 2,7 % | 1,7 % |
| TOTAL | 113275 | 91742 | 92696 | 19462 | 13834 | 14180 | 132737 | 105576 | 106876 |

POUR EN SAVOIR PLUS

Attirer, garder et développer les compétences :

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

Accompagner l'internationalisation :

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

Développer les compétences des managers :

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

Accompagner les nouveaux embauchés et les nouveaux métiers :

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

05 FORMATION

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

Les formations liées au développement des compétences augmentent significativement en 2008.

| | Hommes | | | Femmes | | | Ensemble | | |
|-----------------------------------|----------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|----------------|----------------|----------------|
| | 2006 | 2007 | 2008 | 2006 | 2007 | 2008 | 2006 | 2007 | 2008 |
| Adaptation au poste | 12,7 % | 15,1 % | 14,9 % | 8,0 % | 11,4 % | 14,3 % | 12,0 % | 14,6 % | 6,9 % |
| Évolution et Maintien de l'emploi | 78,8 % | 78,3 % | 76,6 % | 74,6 % | 77,8 % | 74,2 % | 78,2 % | 78,2 % | 64,5 % |
| Développement des Compétences | 8,5 % | 6,7 % | 8,5 % | 17,4 % | 10,8 % | 11,5 % | 9,8 % | 7,2 % | 28,6 % |
| TOTAL | 113 275 | 91 742 | 92 696 | 19 462 | 13 834 | 14 180 | 132 737 | 105 576 | 106 876 |

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

POUR EN SAVOIR PLUS

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

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

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

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

Comme en témoigne cet indicateur ou le taux de redébit du C.E.F. est de 71,6 %, toutes les formations dispensées chez Renault ne sont pas débitées du Compte Épargne Formation. Les formations qui ne font pas l'objet d'un débit du C.E.F.

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

| Temps de formation débité du compte épargne formation (estimation en heures) | 2006 | 2007 | 2008 |
|------------------------------------------------------------------------------|------------------|----------------|----------------|
| A.P.R. | 311 643 | 282 425 | 228 357 |
| E.T.A.M. | 392 767 | 243 347 | 299 590 |
| Ingénieurs & cadres | 321 580 | 157 298 | 246 247 |
| TOTAL | 1 025 990 | 683 070 | 774 194 |

POUR EN SAVOIR PLUS

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

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

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

53. DISPOSITIFS TRANSVERSAUX

En 2008, 1 962 personnes ont été testées au T.O.E.I.C. Le nombre total de personnes testées est aujourd'hui de 16 594 chez Renault.

143 500 heures de formation à l'anglais ont été dispensées en 2008 auprès de 3 466 personnes.

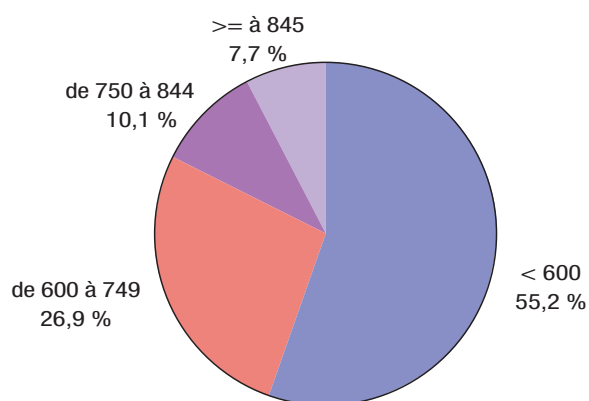
Les effets combinés de la politique de recrutement des cadres (soumis à l'atteinte d'un niveau de 750 T.O.E.I.C.) ainsi que les importantes actions de formation menées depuis 2002 sur les populations E.T.A.M. et Cadre ont pour effet d'augmenter progressivement le niveau moyen du T.O.E.I.C. des collaborateurs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

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

| | 2006 | 2007 | 2008 |
|-------------------------------------------|---------|---------|---------|
| Nombre de personnes testées au T.O.E.I.C. | 2 357 | 1 427 | 1 962 |
| Nombre d'heures de formation à l'anglais | 109 742 | 139 756 | 143 500 |
| Nombre de personnes formées à l'anglais* | 2 689 | 3 060 | 3 466 |

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

Répartition de la population testée au T.O.E.I.C. à fin 2008



Effectif : 14 594 personnes depuis 2001

POUR EN SAVOIR PLUS

Il existe deux types de dispositifs "Corporate" :

Un dispositif qui concerne les utilisateurs de l'anglais professionnel, identifiés par leur direction. Ces personnes passent le T.O.E.I.C. et, en fonction de leurs résultats sont orientés vers un parcours adapté à leur niveau. Ce dispositif alterne formation classique (en salle ou par téléphone) et formation en ligne (e-learning).

05 FORMATION

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

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

La filière "Diplômante" représente 69% des heures de formation réalisées dans le cadre de ce dispositif.

| Hommes | 2006 | | 2007 | | 2008 | |
|--------------|--------------|---------------|--------------|---------------|--------------|---------------|
| | Nb personnes | Nb Heures | Nb personnes | Nb Heures | Nb personnes | Nb Heures |
| PST | 17 | 9 725 | 14 | 9 851 | 15 | 8 457 |
| Diplômante | 94 | 32 986 | 83 | 29 553 | 93 | 28 937 |
| Qualifiante | 70 | 4 288 | 77 | 2 435 | 70 | 3 002 |
| Expérience | 20 | 1 788 | 13 | 909 | 16 | 1 357 |
| TOTAL | 201 | 48 787 | 187 | 42 748 | 194 | 41 753 |

| Femmes | 2006 | | 2007 | | 2008 | |
|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | Nb personnes | Nb Heures | Nb personnes | Nb Heures | Nb personnes | Nb Heures |
| PST | 4 | 2 236 | 1 | 638 | 2 | 1 173 |
| Diplômante | 15 | 3 319 | 18 | 4 023 | 20 | 3 465 |
| Qualifiante | 11 | 651 | 13 | 402 | 12 | 453 |
| Expérience | 0 | 0 | 2 | 140 | 3 | 267 |
| TOTAL | 30 | 6 206 | 34 | 5 203 | 37 | 5 358 |

| Ensemble | 2006 | | 2007 | | 2008 | |
|--------------|--------------|---------------|--------------|---------------|--------------|---------------|
| | Nb personnes | Nb Heures | Nb personnes | Nb Heures | Nb personnes | Nb Heures |
| PST | 21 | 11 961 | 15 | 10 489 | 17 | 9 630 |
| Diplômante | 109 | 36 305 | 101 | 33 576 | 113 | 32 402 |
| Qualifiante | 81 | 4 939 | 90 | 2 837 | 82 | 3 455 |
| Expérience | 20 | 1 788 | 15 | 1 049 | 19 | 1 624 |
| TOTAL | 231 | 54 993 | 221 | 47 951 | 231 | 47 111 |

POUR EN SAVOIR PLUS

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

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

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

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

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

54. DISPOSITIFS FINANCÉS SUR TAXES OBLIGATOIRES

541. Périodes de professionnalisation

Le nombre d'heures des périodes de professionnalisation reste stable (+1,4%). En revanche le nombre de modules diminue, traduisant une augmentation du nombre d'heures de chaque module de formation.

| | 2006 | | 2007 | | 2008 | |
|--------------|----------------------------|----------------|----------------------------|----------------|----------------------------|----------------|
| | Nb de modules de formation | Nb Heures | Nb de modules de formation | Nb Heures | Nb de modules de formation | Nb Heures |
| TOTAL | 19 165 | 383 293 | 15 900 | 319 187 | 11 559 | 323 657 |

POUR EN SAVOIR PLUS

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

05 FORMATION

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

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

contrats d'apprentissage répondant mieux aux besoins de l'entreprise.

| Hommes | 2006 | | 2007 | | 2008 | |
|----------------------|--------------|----------------|--------------|---------------|--------------|--------------|
| | Nb personnes | Nb Heures | Nb personnes | Nb Heures | Nb personnes | Nb Heures |
| Qualification* | 50 | 7 793 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Adaptation* | 60 | 8 820 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Professionnalisation | 687 | 91 014 | 402 | 83 430 | 364 | 7 643 |
| TOTAL | 797 | 107 627 | 402 | 83 430 | 364 | 7 643 |

| Femmes | 2006 | | 2007 | | 2008 | |
|----------------------|--------------|---------------|--------------|---------------|--------------|--------------|
| | Nb personnes | Nb Heures | Nb personnes | Nb Heures | Nb personnes | Nb Heures |
| Qualification* | 18 | 2 810 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Adaptation* | 10 | 1 557 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Professionnalisation | 168 | 31 913 | 118 | 23 426 | 170 | 6 554 |
| TOTAL | 196 | 36 280 | 118 | 23 426 | 170 | 6 554 |

| Ensemble | 2006 | | 2007 | | 2008 | |
|----------------------|--------------|----------------|--------------|----------------|--------------|---------------|
| | Nb personnes | Nb Heures | Nb personnes | Nb Heures | Nb personnes | Nb Heures |
| Qualification* | 68 | 10 603 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Adaptation* | 70 | 10 377 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Professionnalisation | 855 | 122 927 | 520 | 106 856 | 534 | 14 197 |
| TOTAL | 993 | 143 907 | 520 | 106 856 | 534 | 14 197 |

* La loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie a instauré les contrats de professionnalisation (d'une durée d'un an) en lieu et place des contrats de qualification et d'adaptation (d'une durée de 2 ans). Ce qui explique, qu'en 2008, aucun salarié n'ait été formé dans le cadre de ces dits contrats.

POUR EN SAVOIR PLUS

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

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

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

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

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

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

| | Hommes | | | Femmes | | | Ensemble | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----------|-----------|----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | 2006 | 2007 | 2008 | 2006 | 2007 | 2008 | 2006 | 2007 | 2008 |
| Nb de salariés ayant bénéficié d'un congé de formation rémunéré par le FONGECIF | 30 | 42 | 70 | 6 | 15 | 13 | 36 | 57 | 83 |
| Nb de salariés ayant bénéficié d'un congé de formation non rémunéré par le FONGECIF | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| TOTAL GÉNÉRAL | 30 | 42 | 70 | 6 | 15 | 13 | 36 | 57 | 83 |
| Nb de salariés auxquels a été refusé un congé de formation par le FONGECIF | 10 | 19 | 32 | 2 | 4 | 5 | 12 | 23 | 37 |

55. APPRENTIS

(Se reporter au chapitre 1 bis, page 46)

05 BIS

MANAGEMENT



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

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

Les axes de développement du management sont les suivants :

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

Les formations management "corporate" et les dispositifs management spécifiques aux grands métiers ont été déployés en 2008. Ces dispositifs interviennent tout au long des étapes de la carrière des managers cadres ou E.T.A.M.

Une refonte globale de ces dispositifs favorisant la transversalité inter-métiers et interculturelle, et s'appuyant sur une implication plus directe des managers Renault, est en cours et sera progressivement engagée en 2009.

Ainsi, une refonte du dispositif d'intégration dans le groupe a été réalisée en 2008 avec le programme **1ST STEPS@RENAULTGROUP** qui sera déployé en 2009.

Suzanne Consigny,

Directeur Qualité du Management & Performance R.H.

Quelles actions concrètes ont été conduites en 2008 pour faire progresser la qualité du management ?

La qualité du management est un levier clé de la performance et de l'engagement du personnel. En 2008, les R.H. ont renforcé leur présence au plus près du terrain, en appui des managers et à l'écoute des salariés. Par ailleurs, leur action s'est focalisée sur la poursuite de la mise en oeuvre de dispositifs de formation et de coaching. Enfin, l'enquête "Engagement" conduite fin 2007 auprès de l'ensemble des collaborateurs du Groupe pour mesurer le niveau perçu de la qualité du management et d'engagement du personnel a donné lieu, en 2008, à de nombreuses actions de progrès tant au niveau corporate qu'au niveau local pour faire notamment progresser la qualité du management. Les entités majeures du Groupe ont, par exemple, mis en place des "Collèges du Management" destinées à

favoriser les échanges sur les meilleures pratiques managériales au sein d'une direction.

D'autres actions sont-elles été initiées pour soutenir l'engagement des salariés ?

Depuis plus de 20 ans, la volonté d'associer l'ensemble des salariés à une démarche d'innovation participative est ancrée dans la culture Renault. Demander leurs idées aux collaborateurs, les impliquer dans la stratégie de Renault et les valoriser en reconnaissant leurs contributions concourent au renforcement de leur engagement. Au sein de Renault, le développement des Idées Concrètes de Progrès s'appuie sur une démarche complète de management des idées articulée notamment autour d'une organisation, du développement d'une culture de l'innovation, et d'un système de valorisation et de reconnaissance. En 2008, Renault a poursuivi son action dans ce domaine.

5 BIS. PRATIQUES MANAGÉRIALES

| Nombre de participants (Groupe) | Hommes | | | Femmes | | | Ensemble | | |
|----------------------------------------|--------|-------|------|--------|------|------|----------|-------|------|
| | 2006 | 2007 | 2008 | 2006 | 2007 | 2008 | 2006 | 2007 | 2008 |
| Parcours d'intégration* | | | | | | | | | |
| Parcours d'intégration - E.T.A.M. | 1 314 | 686 | 36 | 360 | 123 | 12 | 1 674 | 809 | 48 |
| RMO – Découverte Cadres | 1 593 | 1 265 | 632 | 533 | 340 | 243 | 2 126 | 1 605 | 875 |
| Parcours E.T.A.M. Expérimentés (K400)* | 173 | 190 | 339 | 20 | 30 | 80 | 193 | 220 | 419 |
| Formation Managériale* | | | | | | | | | |
| RM1 – Perspective | 239 | 281 | 0 | 115 | 88 | 0 | 354 | 369 | 0 |
| RM2 – Performance | 188 | 237 | 127 | 55 | 63 | 49 | 243 | 300 | 176 |
| RM3 – Partager et Déployer | 317 | 0 | 0 | 41 | 0 | 0 | 358 | 0 | 0 |
| Séminaire IIIC | 84 | 72 | 0 | 11 | 9 | 0 | 95 | 81 | 68 |

* Décompte des participations à chaque étape du parcours

POUR EN SAVOIR PLUS

PARCOURS INTÉGRATION E.T.A.M.

Parcours d'intégration et de formation des E.T.A.M. sur Renault s.a.s., étalé sur 18 mois, en 5 étapes détaillées ci-dessous :

1. Journée d'information

Présentation des principales informations relatives au Groupe et à la gestion des E.T.A.M.

2. Stage Fabrication

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

3. Produits, Projets, Prestations (PPP)

Module commun cadres et E.T.A.M. ; voir parcours RMO - Découverte.

4. Ensemble chez Renault

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

5. Vision

Module commun cadres et E.T.A.M. ; voir parcours RMO - Découverte.

PARCOURS E.T.A.M. EXPÉRIMENTÉS

Parcours destiné aux promus au coefficient 400 de Renault s.a.s., en 3 étapes

1. Rendez-vous technologique

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

2. Convaincre et Agir

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

3. Vision

Module commun parcours d'intégration cadres et E.T.A.M. ; voir parcours RMO - Découverte.

RENAULT MANAGEMENT DÉCOUVERTE (RMO - Découverte)

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

1. Journée d'accueil

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

2. Stage Fabrication

Deux objectifs : découverte de l'usine et des processus de fabrication et expérience en équipe.
Durée : 3 semaines, immédiatement après l'embauche.

3. Stage Commercial

Objectif : connaître le client et la distribution des produits et services.
Durée 1 semaine, juste après le stage fabrication.

4. Produits, Projets, Prestations (PPP)

Objectifs : comprendre les étapes de la conception d'un véhicule ; découvrir l'innovation et la richesse de nos savoir-faire.
Positionnement et durée : 6 mois après l'embauche ; 1 jour, par groupe de plus de 600 personnes.

5. Acteur au Quotidien

Objectifs : prendre du recul par rapport à son quotidien ; partager expériences et méthodes de travail ; mieux travailler ensemble sur des projets transversaux ; optimiser les relations avec la hiérarchie.
Positionnement et durée : 12 mois après l'embauche ; 3 jours, par groupes de 32.

6. Vision

Objectif : faire comprendre Renault aujourd'hui et demain (ambitions et axes stratégiques de Renault).
Positionnement et durée : 18 mois après l'embauche ; 1 jour par groupe de plus de 600 personnes.

RENAULT MANAGEMENT PERFORMANCE (RM2 - Performance)

Managers de 36 à 42 ans, répartis par groupes de 60 ; 10 jours au total. Partenaire pédagogique : ESSEC Management Éducation.

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

SEMINAIRE IIIC

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

05 BIS

MANAGEMENT

5 BIS. PRATIQUES MANAGÉRIALES, FAITS MARQUANTS :

► Enquête Engagement

Pour mesurer le niveau perçu de la qualité du management et l'engagement du personnel, Renault a conduit en 2006 et fin 2007, avec l'aide d'un institut international spécialisé, une enquête "Engagement" auprès de l'ensemble des collaborateurs du Groupe. Objectif : identifier les points d'amélioration et définir des actions de progrès dans chaque site, Direction, filiale et pays, dans une démarche collective et partagée avec l'ensemble des collaborateurs, afin de faire progresser la qualité du management et l'engagement du personnel.

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

Plus de 100 000 salariés répondent à l'enquête, soit un taux de réponse de l'ordre de 88%. Les résultats, communiqués à l'ensemble du personnel, mettent en évidence un fort niveau d'engagement et d'attachement à l'entreprise pour se professionnaliser à la réalisation de l'Entretien de face à face. L'exploitation détaillée des résultats donne lieu à la mise en œuvre de nombreuses actions de progrès tant au niveau corporate qu'au niveau local. A titre d'illustration, en 2008, les entités majeures du Groupe ont mis en place des "Collèges du Management", réunions régulières de managers d'une même Direction pour échanger leurs best practices et bénéficier d'éclairages extérieurs sur le thème du management.

► Entretien Individuel

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

Il s'appuie pour se faire sur les Fondamentaux du management et les Attitudes professionnelles, illustrés par des comportements que Renault souhaite encourager. Des sessions de formation à la conduite de l'entretien individuel sont également proposées aux managers.

Cette année un test concernant 4 entités est en cours pour automatiser le processus, sous la forme d'un workflow de saisie et de signatures. En fonction des résultats l'outil sera déployé sur tout le Groupe en 2009.

► Promotion de la Diversité

Renault souhaite faire bénéficier l'entreprise de la richesse culturelle et de la diversité d'expériences de toutes les composantes des marchés sur lesquels elle opère. La diversité est un levier fondamental de motivation des collaborateurs et un avantage compétitif qui permet à l'entreprise de trouver des solutions originales, ajustées aux attentes de ses clients dans le monde. Elle est aussi le reflet d'une entreprise proche et socialement responsable.

Cette démarche s'appuie sur l'engagement de longue date de Renault en faveur de la non-discrimination et de l'égalité des chances qui s'est trouvé renforcé en 2004, lorsque Renault a signé la Déclaration des droits sociaux fondamentaux du Groupe ainsi que la Charte de la diversité. La concrétisation de l'alliance entre Renault et Nissan en 1999 et la création de la Fondation Renault ont par ailleurs constitué des expériences majeures de l'ouverture du Groupe à d'autres cultures.

En 2008, Renault a décidé de structurer les nombreuses initiatives entreprises dans ce domaine en nommant un pilote de la diversité à la Direction des Ressources Humaines Groupe. Ce pilote anime une structure dédiée et un groupe projet pluridisciplinaire sur le périmètre du Groupe.

Par ailleurs, le Groupe a consacré deux journées consécutives de réflexion, organisées sur un mode participatif (l'une avec les salariés, l'autre avec le monde scientifique) sous le parrainage de Carlos Ghosn, afin d'identifier des actions de percée. Ces actions sont actuellement travaillées sous la forme de 8 projets transversaux dont les conclusions devraient être présentées en juin 2009.

Elles viendront en complément des actions déjà engagées par Renault pour assurer la présence, l'évolution et l'égalité de traitement de toutes les composantes de la société.

Depuis de nombreuses années, Renault agit en faveur de l'insertion des jeunes issus de milieux défavorisés. En 2008, Renault a signé le Plan Espoir Banlieue, s'engageant notamment à accueillir des stagiaires, des jeunes en alternance des Zones Urbaines sensibles. De même, le Groupe s'est investi au côté du monde éducatif pour favoriser l'égalité des chances (création par le lycée Henri IV d'une classe préparatoire pour les bacheliers boursiers, engagement auprès de Sciences Po d'opérer des recrutements à haut niveau parmi ces populations), la découverte du fonctionnement de l'entreprise et le pilotage de projets par des collégiens et lycéens issus de milieux défavorisés. A l'occasion de la journée "Entreprises & Quartiers : agir et recruter avec et dans les quartiers", organisée par I.M.S. Entreprendre le 22 octobre 2008, Renault a reçu le Trophée de la meilleure initiative dans la catégorie Éducation pour son action dans "Course en Cours".

Renault œuvre activement à la promotion des femmes au sein de l'entreprise et dans la société. En 2008, Renault a été partenaire pour la troisième année consécutive du Women's Forum. Soucieux de faire avancer la cause des femmes dans le Monde Renault finance le prix "Women for Education" remis par la Fondation ELLE lors du Women's Forum. Cette année, Carlos Ghosn a remis ce prix à Surekka Devi de l'Association Basha Research and Publication Centre. Le projet récompensé vise à former 2 500 jeunes filles de communautés défavorisées du Gujarat et de l'Himachal Pradesh aux nouvelles technologies afin de renforcer leur ouverture culturelle, économique et sociale.

Depuis plus de 10 ans, Renault agit en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées et poursuit une politique d'accompagnement du personnel handicapé. L'accord d'entreprise a été renouvelé le 24 mai 2006 pour une durée de trois ans. Une mission Handicap est en charge de veiller à l'animation et au respect de cet accord dans le Groupe.

05 BIS

MANAGEMENT

L'OFFRE DE FORMATION MANAGEMENT

A. L'offre Corporate

1. Séminaire "3 C" (cadres supérieurs)

Le dispositif, dont l'architecture est créée autour du thème du Management, a été consolidé. 68 personnes ont suivi le programme qui s'est déroulé sur 8 jours scindés en 3 périodes :

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

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

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

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

Ils ont été réalisés au sein d'environnements internationaux réputés où s'est opéré un travail de réflexion sur les tendances d'aujourd'hui et de demain. 65 personnes ont bénéficié de ces formations qui accroissent ainsi leurs compétences, notamment sur la dimension Finance/Gestion en lien direct avec leur activité.

3. Séminaire "cadres à forte contribution"

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

Ce programme, qui a concerné 30 personnes en 2008, est constitué autour de trois challenges :

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

4. Renault Management Performance (RM2)

Le programme actualisé a été dispensé à 240 cadres confirmés, dont un tiers de cadres issus des sites non français du groupe, ont bénéficié de ce programme.

5. Renault Management Intégration (RM0)

Près de 500 personnes, cadres comme E.T.A.M., ont participé aux différentes étapes du parcours d'intégration. Elles ont ainsi pu bénéficier des informations indispensables à la compréhension de la stratégie du Groupe comme par exemple des points clés de la conception d'un véhicule.

6. Accompagnement des filières promotionnelles

Pour la quatrième année consécutive, les E.T.A.M. en promotion 400 ont participé au séminaire conçu pour eux, "Convaincre et agir". Les E.T.A.M. inscrits dans une filière passage Cadre, soit en promotion Qualifiante soit en promotion Expérience, ont également bénéficié des formations d'accompagnement de leur évolution de carrière, actualisées notamment dans la dimension internationale et managériale du programme.

7. Accompagnement individuel

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

B. Régions

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

C. Métiers

Développement des logiques de “passeport” autour des standards Métiers: S.P.R. (Système de production Renault), S.C.R. (Système de conception Renault), C3 (Contrat de contribution commerciale).

Déploiement des parcours management métiers: Fabrication, Ingénierie, Commerce et Tertiaire pour les managers d’équipe et les managers de managers.

INNOVATION PARTICIPATIVE

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

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

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

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

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

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

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

Il privilégie le déploiement qualitatif, à savoir les I.C.P. à valeur économique qui font l’objet de primes revalorisées.

05 BIS

MANAGEMENT

Idées concrètes de progrès

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

| | 2006 | 2007 | 2008 |
|-----------------------------------------|---------|---------|---------|
| Nombre d'I.C.P. appliquées | 218 483 | 139 639 | 115 085 |
| Nombre d'I.C.P. appliquées par personne | 5,05 | 3,46 | 3,02 |
| Taux de participation | 66 % | 61 % | 58 % |
| Délai moyen de traitement (en mois) | 4,4 | 2,2 | 1 |

Économies générées et sommes versées au personnel

| Montants exprimés en K euros | 2006 | 2007 | 2008 |
|----------------------------------------|--------|---------|--------|
| Économies générées | 39 096 | 105 914 | 72 110 |
| Sommes versées au personnel | | | |
| – Primes I.C.P. | 7 096 | 5 262 | 4 678 |
| – Fonds des idées concrètes de progrès | 6 950 | 6 196** | 4 098* |

* hors établissement de Cléon.

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

POUR EN SAVOIR PLUS

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

Il existe trois types d'Idées Concrètes de Progrès :

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

Taux de participation :

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

Délai de traitement moyen des I.C.P. à valeur :

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

Économies générées :

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

Reconnaissance économique : les contreparties

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

06

RELATIONS PROFESSIONNELLES



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

Dans le domaine du dialogue social, l'année 2008 a été notamment marquée par la signature des accords suivants :

- Accord du 21 février 2008 relatif à la négociation salariale conclu entre la direction et les organisations syndicales C.F.D.T., C.F.E.-C.G.C., C.F.T.C. et F.O.,
- Avenant du 12 mars 2008 à l'accord du 23 juin 2000 sur la représentation du personnel et la concertation sociale relatif à la contribution au fonctionnement de fédérations syndicales nationales représentatives de la métallurgie conclu entre la direction et les organisations syndicales C.F.D.T., C.F.E.-C.G.C., C.F.T.C. et F.O.,
- Protocole d'accord du 6 mai 2008 relatif aux élections des administrateurs représentant les salariés au Conseil d'Administration de Renault conclu entre la direction et les organisations syndicales C.F.D.T., C.F.E.-C.G.C., C.F.T.C. et F.O.,
- Accord du 6 mai 2008 relatif au vote électronique pour les élections des administrateurs représentant les salariés au Conseil d'Administration de Renault conclu entre la direction et les organisations syndicales C.F.D.T., C.F.E.-C.G.C., C.F.T.C. et F.O.,
- Avenant du 8 juillet 2008 à l'accord Renault du 23 juin 2000 sur la représentation du personnel et la concertation sociale conclu entre la direction et les organisations syndicales C.F.D.T., C.F.E.-C.G.C., C.F.T.C. et F.O.,
- Accord du 21 novembre 2008 relatif aux modalités d'amélioration de l'indemnisation complémentaire du chômage partiel dans le cadre d'une solidarité au volontariat pour 2008 conclu entre la direction et les organisations syndicales C.F.D.T., C.F.E.-C.G.C. et C.F.T.C.,
- Accord du 21 novembre 2008 relatif à la fermeture collective des établissements de Renault Siège, Guyancourt et Rueil-Lardy le 22 décembre 2008 au titre du capital temps individuel conclu entre la direction et les organisations syndicales C.F.D.T., C.F.E.-C.G.C. et C.F.T.C..

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

Les réunions ont concerné en 2008 les accords suivants :

- accord du 7 janvier 2005 sur l'intéressement des salariés aux résultats financiers,
- accord du 27 novembre 2006 sur la promotion de l'initiative et de la créativité des salariés,
- accord du 24 mai 2006 en faveur des personnes handicapées,
- accord du 16 avril 1999 relatif à l'emploi, l'organisation et la réduction du temps de travail,
- accord d'intéressement Renault du 18 décembre 2007

Enfin, l'Observatoire de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a poursuivi ses travaux en 2008.

Jean-Gabriel Amadiou,

Directeur Politique sociale et Conditions de Travail

Quelle place occupe le dialogue social au sein de Renault ?

Renault est très attaché à la représentation du personnel et à la mise en œuvre d'un dialogue social à tous les niveaux de l'entreprise. Notre objectif est de favoriser la négociation, en permettant l'expression des points de vue et en recherchant une convergence entre les intérêts de l'entreprise et les intérêts des salariés. En France, Renault organise des négociations avec les organisations syndicales et associe le personnel à la marche de l'entreprise au sein de 2 types d'instance : le Comité Central d'Entreprise (C.C.E.) au niveau de Renault s.a.s., et les Comités d'Établissement au niveau des établissements.

Que reprenez-vous de 2008 ?

Le dialogue social s'est poursuivi à un rythme soutenu. Le C.C.E. s'est réuni neuf fois et son bureau huit fois. L'année 2008 a, par ailleurs, été marquée par la signature de sept accords collectifs au niveau de Renault s.a.s.. La Direction a également associé les partenaires sociaux dans l'élaboration du Projet Renault Volontariat et dans le suivi de sa mise en œuvre. Enfin, les collaborateurs de Renault en France ont participé pour la première fois sous forme de vote électronique à l'élection pour 4 ans des trois représentants des salariés au Conseil d'Administration de Renault. La liste C.F.E.-C.G.C./C.F.T.C./F.O./C.F.D.T. pour le collège "Ingénieurs, cadres et assimilés" et les listes C.G.T. et F.O./C.F.T.C./C.F.E.-C.G.C./C.F.D.T. pour le collège "Autres salariés" ont obtenu la majorité des suffrages.

RELATIONS PROFESSIONNELLES

61. REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

610. Administrateurs représentant les salariés au Conseil d'Administration au 31 décembre 2008

L'élection pour le renouvellement des 3 administrateurs représentant les salariés de Renault s.a.s. et de l'ensemble de ses filiales en France a eu lieu du 2 au 7 octobre 2008 sous forme de vote électronique (taux de participation 47,16 %).

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

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

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

610.bis Administrateur représentant les actionnaires salariés au Conseil d'Administration au 31 décembre 2008

Ce mandat a été renouvelé en 2003 pour 6 ans.

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

POUR EN SAVOIR PLUS

Le conseil d'Administration est constitué de 18 membres :

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

611. Comité Central d'Entreprise

Le Comité Central d'Entreprise a notamment été informé et consulté sur le projet de création d'une société commune entre Renault et SITA France (filiale de Suez Environnement) ayant pour objet le recyclage automobile, sur le projet d'évolution de l'organisation au sein des ingénieries V.P. et V.U. et sur le projet de création de l'établissement Villiers Saint Frédéric ainsi que sur le projet relatif à un programme de plan d'ajustement des effectifs fondé sur le volontariat.

Le renforcement du rôle du Bureau du C.C.E. s'est traduit, d'une part, par des réunions régulières organisées sur les thèmes de la stratégie et des enjeux de l'entreprise ainsi que sur ses projets d'évolution et, d'autre part, par une implication dans le processus d'information et de consultation.

En 2008, le Bureau du C.C.E. a notamment été informé sur le projet d'augmentation de la participation de Renault s.a.s. dans SOFASA, sur le projet de création de Renault Services Maroc, sur la stratégie de l'alliance Renault Nissan en Inde, sur le suivi du Projet Renault Volontariat et sur le dossier Environnement économique.

Les thèmes relatifs au nouveau parcours d'intégration "1ST STEPS@RENAULTGROUP", au dispositif à destination des "primo-managers", à la professionnalisation des parcours pour la fonction ressources humaines et au projet PASS (amélioration des compétences sur les outils bureautiques et collaboratifs) ont été développés au cours des 3 Commissions Centrales Formation.

61. REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

611.1 Composition du C.C.E.

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

| | Hommes | | | Femmes | | | Ensemble | | |
|---------------------------------|--------|------|------|--------|------|------|----------|------|------|
| | 2006 | 2007 | 2008 | 2006 | 2007 | 2008 | 2006 | 2007 | 2008 |
| Nbre de titulaires | 20 | 19 | 20 | 0 | 1 | 1 | 20 | 20 | 21 |
| Nbre de suppléants | 18 | 18 | 19 | 2 | 2 | 2 | 20 | 20 | 21 |
| Nbre de représentants syndicaux | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 |

| Titulaires | Hommes | | | Femmes | | | Ensemble | | |
|---------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| | 2006 | 2007 | 2008 | 2006 | 2007 | 2008 | 2006 | 2007 | 2008 |
| Catégorie OUVRIERS | 8 | 7 | 7 | 0 | 0 | 0 | 8 | 7 | 7 |
| dont C.F.D.T. | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 |
| C.G.T. | 2 | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 | 2 |
| F.O. | 5 | 4 | 4 | 0 | 0 | 0 | 5 | 4 | 4 |
| Catégorie E.T.A.M. | 8 | 7 | 8 | 0 | 1 | 1 | 8 | 8 | 9 |
| dont C.F.D.T. | 0 | 2 | 3 | 0 | 1 | 1 | 0 | 3 | 4 |
| C.FE.-C.G.C. | 4 | 3 | 3 | 0 | 0 | 0 | 4 | 3 | 3 |
| C.G.T. | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 |
| F.O. | 2 | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 | 2 |
| Catégorie CADRES | 4 | 5 | 5 | 0 | 0 | 0 | 4 | 5 | 5 |
| dont C.FE.-C.G.C. | 3 | 4 | 4 | 0 | 0 | 0 | 3 | 4 | 4 |
| C.F.D.T. | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 |

| Suppléants | Hommes | | | Femmes | | | Ensemble | | |
|---------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| | 2006 | 2007 | 2008 | 2006 | 2007 | 2008 | 2006 | 2007 | 2008 |
| Catégorie OUVRIERS | 6 | 6 | 6 | 2 | 2 | 2 | 8 | 8 | 8 |
| dont C.F.D.T. | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 |
| C.G.T. | 3 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 |
| F.O. | 2 | 4 | 4 | 2 | 1 | 1 | 4 | 5 | 5 |
| Catégorie E.T.A.M. | 8 | 7 | 7 | 0 | 0 | 0 | 8 | 7 | 7 |
| dont C.F.D.T. | 1 | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 2 |
| C.FE.-C.G.C. | 4 | 4 | 4 | 0 | 0 | 0 | 4 | 4 | 4 |
| C.F.T.C. | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| C.G.T. | 3 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 |
| F.O. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Catégorie CADRES | 4 | 5 | 6 | 0 | 0 | 0 | 4 | 5 | 6 |
| dont C.FE.-C.G.C. | 3 | 4 | 5 | 0 | 0 | 0 | 3 | 4 | 5 |
| C.F.D.T. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| C.G.T. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| F.O. | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 |

06

RELATIONS
PROFESSIONNELLES

61. REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

611.2 Fonctionnement du C.C.E.

| | 2006 | 2007 | 2008 |
|-----------------------------------------------|-----------------------------------------|-----------------------------------------|-----------------------------------------|
| Nombre de réunions du C.C.E. | 12 dont 7 sessions extraordinaire | 9 dont 3 sessions extraordinaires | 9 dont 4 sessions extraordinaires |
| Nombre de réunions des commissions du C.C.E. | | | |
| Commission économique | 6 | 6 | 6 |
| Commission Centrale Formation | 3 | 2 | 3 |
| Nombre de réunions du bureau du C.C.E. | 12 | 13 | 8 |
| Total des réunions avec les membres du C.C.E. | 33 | 30 | 26 |

612. Composition des comités d'établissements

| | Comités d'Établissement | | |
|-----------------------------|-------------------------|------------|------------|
| | 2006 | 2007 | 2008 |
| Nombre de titulaires | 138 | 138 | 146 |
| Nombre de suppléants | 134 | 134 | 140 |

| Répartition | 2006 | | | 2007 | | | 2008 | | |
|-------------------------------|--------|--------|----------|--------|--------|----------|--------|--------|----------|
| | Hommes | Femmes | Ensemble | Hommes | Femmes | Ensemble | Hommes | Femmes | Ensemble |
| 1^{er} collège | | | | | | | | | |
| C.F.D.T. | 19 | 1 | 20 | 19 | 2 | 21 | 19 | 2 | 21 |
| C.G.T. | 41 | 3 | 44 | 43 | 3 | 46 | 43 | 3 | 46 |
| F.O. | 27 | 9 | 36 | 27 | 9 | 36 | 27 | 9 | 36 |
| S.U.D. | 2 | 0 | 2 | 2 | 0 | 2 | 2 | 0 | 2 |
| 2^e collège | | | | | | | | | |
| C.F.D.T. | 10 | 2 | 12 | 11 | 1 | 12 | 15 | 1 | 16 |
| C.FE.-C.G.C. | 51 | 4 | 55 | 51 | 4 | 55 | 52 | 5 | 57 |
| C.F.T.C. | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 |
| C.G.T. | 20 | 2 | 22 | 20 | 2 | 22 | 24 | 2 | 26 |
| F.O. | 9 | 1 | 10 | 9 | 1 | 10 | 9 | 1 | 10 |
| S.U.D. | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| Autres | 7 | 4 | 11 | 9 | 4 | 13 | 9 | 4 | 13 |
| 3^e collège | | | | | | | | | |
| C.F.D.T. | 5 | 1 | 6 | 6 | 1 | 7 | 6 | 1 | 7 |
| C.FE.-C.G.C. | 41 | 3 | 44 | 35 | 3 | 38 | 39 | 3 | 42 |
| C.F.T.C. | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| C.G.T. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| F.O. | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 |
| Autres | 4 | 0 | 4 | 4 | 0 | 4 | 4 | 0 | 4 |

POUR EN SAVOIR PLUS

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

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

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

| En euros | 2006 | 2007 | 2008 |
|---------------------------------------------------------------------|------------|------------|------------|
| Subvention de l'entreprise à l'ensemble des comités d'établissement | 34 123 505 | 34 323 171 | 36 037 288 |
| Ventilation des budgets des C.E. (en %) : | | | |
| Secrétariat et activité générale | 22,8 | 21,8 | 20,1 |
| Vacances familiales | 31,3 | 32,7 | 40,3 |
| Enfance et jeunes | 11,2 | 11,8 | 13,5 |
| Solidarité | 6,8 | 6,1 | 5,4 |
| Loisirs, culture et sports | 18,5 | 21,8 | 15,0 |
| Investissements | 4,7 | 1,6 | 1,6 |
| Divers | 4,7 | 4,2 | 4,1 |
| Total : | 100 | 100 | 100 |
| Subvention de fonctionnement des C.E. (0,2 % de la masse salariale) | 3 346 767 | 3 377 641 | 3 528 049 |

06

RELATIONS PROFESSIONNELLES

61. REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Dans le cadre de l'accord du 23 juin 2000, le dialogue social avec les syndicats au niveau central s'est poursuivi en 2008, celui-ci étant notamment la source de 7 nouveaux accords collectifs d'entreprise.

612 bis. Nombre de réunions Directions/Syndicats

| | 2006 | 2007 | 2008 |
|--------------------------------------|------|------|------|
| Réunions de négociation | 6 | 11 | 11 |
| Réunions de commissions paritaires | 8 | 7 | 9 |
| Réunions d'information | 10 | 8 | 9 |
| – dont communes avec d'autres I.R.P. | 3 | 5 | 3 |
| – dont syndicats seuls | 7 | 3 | 6 |
| Total des réunions syndicales | 24 | 26 | 29 |

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

613.1 Nombre d'accords collectifs signés

| | 2006 | 2007 | 2008 |
|---------------------------------------------------------------|------|------|------|
| Nombre d'accords signés au niveau professionnel (métallurgie) | 4 | 3 | 0 |
| Nombre d'accords signés au niveau du Groupe Renault | 0 | 2 | 0 |
| Nombre d'accords signés au niveau de l'entreprise | 3 | 4 | 7 |
| Nombre d'accords signés au niveau des établissements | 27 | 30 | 26 |

613.2 Liste des accords collectifs professionnels et d'entreprise signés en 2008

TEXTES NATIONAUX INTERPROFESSIONNELS :

- Accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail
Signataires : C.F.D.T. ; C.FE.-C.G.C. ; F.O. ; C.F.T.C. / M.E.D.E.F. ; C.G.P.M.E. ; U.P.A.
- Position commune du 9 avril 2008 sur la représentativité, le développement du dialogue social et le financement du syndicalisme
Signataires : C.F.D.T. ; C.G.T. / M.E.D.E.F. ; C.G.P.M.E.
- Avenant n°1 du 27 juin 2008 au règlement général annexé à la convention du 18 janvier 2006 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage
Signataires : C.F.D.T. ; C.FE.-C.G.C. ; F.O. ; C.F.T.C. / M.E.D.E.F. ; C.G.P.M.E. ; U.P.A.
- Accord national interprofessionnel du 2 juillet 2008 sur le stress au travail
Signataires : C.F.D.T. ; C.FE.-C.G.C. ; C.G.T. ; F.O. ; C.F.T.C. / M.E.D.E.F. ; C.G.P.M.E. ; U.P.A.
- Accord national interprofessionnel du 16 juillet 2008 relatif aux retraites complémentaires AGIRC et ARRCO
Signataires : C.F.D.T. ; C.FE.-C.G.C. ; F.O. ; C.F.T.C. / M.E.D.E.F. ; C.G.P.M.E. ; U.P.A.

TEXTES NATIONAUX SIGNÉS AU NIVEAU DE LA BRANCHE MÉTALLURGIE :

Pas d'accord collectif signé en 2008.

ACCORDS COLLECTIFS SIGNÉS AU NIVEAU DU GROUPE RENAULT :

Pas d'accord collectif signé en 2008.

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

- Accord du 21 février 2008 relatif à la négociation salariale
Signataires : C.F.D.T. ; C.FE.-C.G.C. ; F.O. ; C.F.T.C.
- Avenant du 12 mars 2008 à l'accord du 23 juin 2000 sur la représentation du personnel et la concertation sociale relatif à la contribution au fonctionnement de fédérations syndicales nationales représentatives de la métallurgie
Signataires : C.F.D.T. ; C.FE.-C.G.C. ; F.O. ; C.F.T.C.
- Protocole d'accord du 6 mai 2008 relatif aux élections des administrateurs représentant les salariés au Conseil d'Administration de Renault
Signataires : C.F.D.T. ; C.FE.-C.G.C. ; F.O. ; C.F.T.C.
- Accord du 6 mai 2008 relatif au vote électronique pour les élections des administrateurs représentant les salariés au Conseil d'Administration de Renault
Signataires : C.F.D.T. ; C.FE.-C.G.C. ; F.O. ; C.F.T.C.
- Avenant du 8 juillet 2008 à l'accord Renault du 23 juin 2000 sur la représentation du personnel et la concertation sociale
Signataires : C.F.D.T. ; C.FE.-C.G.C. ; F.O. ; C.F.T.C.
- Accord du 21 novembre 2008 relatif aux modalités d'amélioration de l'indemnisation complémentaire du chômage partiel dans le cadre d'une solidarité au volontariat pour 2008
Signataires : C.F.D.T. ; C.FE.-C.G.C. ; C.F.T.C.
- Accord du 21 novembre 2008 relatif à la fermeture collective des établissements de Renault Siège, Guyancourt et Rueil-Lardy le 22 décembre 2008 au titre du capital temps individuel
Signataires : C.F.D.T. ; C.FE.-C.G.C. ; C.F.T.C.

06

RELATIONS PROFESSIONNELLES

61. REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

614. Élections professionnelles

Les élections professionnelles, tenues en 2008 dans différents établissements, ont confirmé les tendances enregistrées en 2006 et 2007.

| | 2006 | 2007 | 2008 |
|-----------------------------------------------------------------|---------|---------|---------|
| Taux de participation aux élections des comités d'établissement | 79,75 % | 80,22 % | 80,00 % |

| Résultats des élections des comités d'établissement | 2006 | 2007 | 2008 |
|-----------------------------------------------------|---------|---------|---------|
| % des suffrages exprimés par organisation syndicale | | | |
| C.F.D.T. | 18,52 % | 18,63 % | 18,77 % |
| C.F.E.-C.G.C. | 26,61 % | 26,48 % | 26,79 % |
| C.F.T.C. | 3,74 % | 3,62 % | 3,54 % |
| C.G.T. | 28,99 % | 28,89 % | 29,02 % |
| F.O. | 19,83 % | 20,08 % | 19,64 % |
| Autres | 2,31 % | 2,30 % | 2,24 % |

POUR EN SAVOIR PLUS

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

INFORMATION INTERNE

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

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

Un media interne, le videostreaming, permet de diffuser des vidéos sur l'intranet. Différentes annonces peuvent ainsi être relayées en interne en temps réel et en différé.

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

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

07

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

AUTRES CONDITIONS DE VIE RELEVANT DE L'ENTREPRISE

71. ŒUVRES SOCIALES

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

| | 2006 | 2007 | 2008 |
|-----------------------------------------------------------------|---------------|---------------|---------------|
| Participation des Entreprises à l'effort de construction (PEEC) | 7 661 | 7 687 | 7 662 |
| Transport | 15 743 | 17 027 | 15 135 |
| Restauration (investissements et entretien) | 3 506 | 1 875 | 846 |
| Installations sportives | 1 002 | 1 093 | 1 107 |
| Locaux sociaux | 753 | 1 031 | 385 |
| Participation au coût de la restauration | 4 527 | 5 715 | 3 500 |
| TOTAL GÉNÉRAL | 33 192 | 34 428 | 28 635 |

POUR EN SAVOIR PLUS

Nouvelle réservation locative :

Prise d'options sur des appartements en location.

Transport :

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

Restauration :

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

Installations sportives :

Investissement et entretien des installations sportives.

Locaux sociaux :

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

07

AUTRES CONDITIONS DE VIE RELEVANT DE L'ENTREPRISE

Logement

Les contreparties de la P.E.E.C. (Participation des Entreprises à l'Effort de Construction) se composent de :

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

| | 2006 | | 2007 | | 2008 | |
|--------------------------------------------|----------------------------------|-----------------------------|----------------------------------|-----------------------------|----------------------------------|-----------------------------|
| | Nombre de salariés bénéficiaires | Montants (millions d'euros) | Nombre de salariés bénéficiaires | Montants (millions d'euros) | Nombre de salariés bénéficiaires | Montants (millions d'euros) |
| Prêts 1 % | 314 | 3,0 | 373 | 3,8 | 290 | 2,6 |
| Droits ouverts (loca-pass, mobili-pass...) | 1 142 | 4,1 | 1 364 | 9,0 | 1 688 | 11,3 |
| Réservation locative | 204 | 2,4 | 217 | 2,4 | 352 | 3,9 |

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

POUR EN SAVOIR PLUS

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

Il convient d'ajouter à ces nouvelles contreparties obtenues en 2008 l'utilisation, pour loger des salariés, de 26 droits de suite sur des réservations locatives obtenues les années précédentes.

Au total 378 salariés ont été logés.

AUTRES CONDITIONS DE VIE RELEVANT DE L'ENTREPRISE

72. AUTRES CHARGES SOCIALES

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

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

- du régime de prévoyance conformément à l'Accord relatif à la Couverture Sociale du 5 juillet 1991,

- du maintien des garanties prévoyance pour les salariés en C.A.S.A.,

- des garanties complémentaires prévoyance pour les expatriés.

| | 2006 | 2007 | 2008 |
|-------------------------------|---------------|---------------|---------------|
| Coût pour l'entreprise | 43 319 | 28 826 | 24 178 |

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

POUR EN SAVOIR PLUS

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

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

| | 2006 | 2007 | 2008 |
|-------------------------------|----------------|----------------|----------------|
| Coût pour l'entreprise | 195 762 | 203 422 | 159 049 |

POUR EN SAVOIR PLUS

Ce chapitre prestations complémentaires vieillesse comprend :

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

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

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

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

| | |
|-----------|----------------|
| 35 heures | pages 81-82 |
|-----------|----------------|

A

| | |
|-----------------------------------|--------------------------|
| Absentéisme | 85 |
| Accès statut cadre | 33-104 |
| Accident de trajet | 71-72 |
| Accident de travail | 70-71-72 |
| Accords collectifs | 121-126-127 |
| Actionnariat | 65-66 |
| Activités sociales et culturelles | 125-133 |
| Administrateur | 122 |
| Âge | 16-17-18-19-20-21-22-100 |
| Aménagement du temps de travail | 81-82-83-89 |
| Ancienneté | 16-17-18-19-20-21-22 |
| Apprentissage | 45-46-47 |

C

| | |
|-----------------------------------------|---------------|
| C.A.S.A. | 38 |
| Capital | 65 |
| Capital temps collectif | 81-82 |
| Capital temps individuel | 81-82 |
| Chaleur | 91 |
| Charges salariales | 64 |
| Charges sociales | 135 |
| Chiffre d'affaires | 64 |
| Chômage partiel | 84 |
| Comité Central d'Entreprise (C.C.E.) | 122-123-124 |
| Comité d'Établissement (C.E.) | 124-125 |
| Compte Épargne Formation | 102 |
| Congé individuel formation (CIF) | 107 |
| Congés | 79-82 |
| Congé parental | 12-87 |
| Contrat de travail à durée déterminée | 14-15-30 à 32 |
| Contrat de travail à durée indéterminée | 14-15-29 à 32 |
| Contrat en Alternance | 45 à 47-106 |
| Création d'entreprise | 41 |
| Contrat de professionnalisation | 32-47-106 |

D

| | |
|------------------------------------------|-------------------------|
| Décibels | 90 |
| Démission | 35 |
| Départs | 34-35-36-37-38-39-40-41 |
| Dépenses de formation | 96 |
| Dépenses de sécurité | 75-76 |
| Droit Individuel à la Formation (D.I.F.) | 102 |
| Durée et aménagement du temps de travail | 81-82-83 |
| Diplômes | 46 |

E

| | |
|-----------------------------------------|----------------|
| Effectif des services médicaux | 76 |
| Effectif inscrit équivalent temps plein | 11-15 |
| Effectif inscrit hors activité | 12 |
| Effectif inscrit hors C.A.S.A. | 9-13 à 24 |
| Effectif inscrit permanent | 13 |
| Effectif total | 9 |
| Effectifs formés | 99 |
| Élections professionnelles | 128 |
| Embauches | 28-29-30-31-32 |
| Équipe | 89 |
| Expatrié | 55 |

F

| | |
|------------------------------------|----------|
| Formation professionnelle continue | 96 à 107 |
| Formation IIIC | 113-116 |
| Forum écoles | 49 |
| Frais de personnel | 64 |

H

| | |
|--------------------|----------|
| Handicapé | 25-27 |
| Heures de stages | 97-98-99 |
| Horaire de travail | 81 |
| Hors Activité | 12 |

I

| | |
|-------------------------------------|---------|
| Idées Concrètes de Progrès (I.C.P.) | 117-118 |
| Impatriés | 55 |
| Infirmières-Médecins | 76 |
| Information interne | 129 |
| Initiative et créativité | 117-118 |
| Insertion des jeunes | 48 |
| Installations sportives | 133 |
| Intéressement | 65-66 |
| Intérimaires | 27-64 |
| International | 53-55 |

J

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

L

| | |
|----------------|-----------------|
| Langues | 53-55-95-99-103 |
| Licenciement | 35-36 |
| Locaux sociaux | 133 |
| Logement | 134 |

INDEX

M

| | |
|---------------------------|----------------|
| Maladies professionnelles | 73-74 |
| Management | 99-109-111-116 |
| Masse salariale | 61 |
| Médecins-Infirmières | 76 |
| Mobilité | 53-55 |
| Mutation | 28-35 |

N

| | |
|-------------|-------|
| Nationalité | 23-24 |
| Niveau | 15 |

O

| | |
|-----------------|-----|
| Œuvres sociales | 133 |
|-----------------|-----|

P

| | |
|-------------------------------------------|-----|
| Partenariat école | 49 |
| Participation aux résultats | 65 |
| Participation financière | 65 |
| Plan d'Épargne Entreprise (PEE) | 66 |
| Position Cadres | 15 |
| Prévoyance | 135 |
| Promotion | 33 |
| Promotion supérieure par le Travail (PST) | 104 |
| Période de professionnalisation | 105 |

Q

| | |
|-------------|-----|
| Qualifiante | 104 |
|-------------|-----|

R

| | |
|-------------------------------|---------------------|
| Recrutement | 53-55 |
| Réduction du temps de travail | 81-82 |
| Rémunération | 59-61-62-63 |
| Représentants du personnel | 122-123-124-126-128 |
| Restauration | 135 |
| Retraite | 40 |
| RM0, RM1, RM2, RM3 | 113-116 |

S

| | |
|------------------|-------------------|
| Salaire | 59-61-62 |
| Sécurité | 69 à 76 |
| Stages formation | 97-98-104-107-113 |
| Stagiaires | 49-99-100-101-102 |
| Statut | 15 |
| Syndicats | 126-127-128 |

T

| | |
|------------------------|-------|
| T.O.E.I.C. | 103 |
| Temps partiel | 83-86 |
| Thésard | 49 |
| Transport | 133 |
| Travail à la chaîne | 90 |
| Travailleur temporaire | 27-64 |

V

| | |
|------------------------------|----|
| Valeur ajoutée | 64 |
| Versements à des entreprises | 64 |

EMPLOI

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 11. EFFECTIFS | 9 |
| 111. 115. 119. Effectif total inscrit au 31 décembre (hors C.A.S.A.)..... | 9 |
| 111 bis. 115 bis. | |
| 119 bis. Effectif inscrit en équivalent temps plein au 31 décembre | 11 |
| 111 quater. Effectif inscrit hors activité au 31 décembre | |
| Effectif inscrit hors activité par motif au 31 décembre | 12 |
| 112. Effectif inscrit permanent (hors C.A.S.A.) | 13 |
| 113. Nombre mensuel moyen de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée..... | 14 |
| 113 bis. Nombre mensuel moyen de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée (hors C.A.S.A.)..... | 14 |
| 114. Effectif inscrit mensuel moyen en équivalent temps plein (CDI + CDD) (hors C.A.S.A.) | 15 |
| 115 ter. Répartition par statuts, coefficients et positions de l'effectif inscrit au 31 décembre (hors C.A.S.A.) | 15 |
| 116. Répartition par âge de l'effectif total inscrit au 31 décembre (hors C.A.S.A.) | 17 |
| 117. Répartition de l'effectif total inscrit au 31 décembre selon l'ancienneté (hors C.A.S.A.)..... | 17 |
| 116. Répartition par âge de l'effectif masculin total inscrit au 31 décembre (hors C.A.S.A.) | 19 |
| 117. Répartition de l'effectif masculin inscrit au 31 décembre selon l'ancienneté (hors C.A.S.A.)..... | 19 |
| 116. Répartition par âge de l'effectif féminin total inscrit au 31 décembre (hors C.A.S.A.)..... | 21 |
| 117. Répartition de l'effectif féminin inscrit au 31 décembre selon l'ancienneté (hors C.A.S.A.) | 21 |
| 116.1. 117.1. Moyennes d'âge et d'ancienneté par inscrit (hors C.A.S.A.)..... | 22 |
| 117.2 Moyennes d'ancienneté dans la catégorie professionnelle par inscrit (hors C.A.S.A.) | 23 |
| 118. Répartition de l'effectif inscrit au 31 décembre par nationalité (hors C.A.S.A.)..... | 23 |
| 11. EFFECTIFS PERSONNEL HANDICAPÉ | 25 |
| 119 ter. Emploi global des personnes handicapées..... | 25 |
| Nombre de personnes handicapées par catégorie de handicap..... | 26 |
| Flux d'affaires avec le secteur protégé contrats passés avec les E.S.A.T. et les E.A..... | 27 |
| 12. TRAVAILLEURS INTÉRIMAIRES | 27 |
| Effectif et durée des contrats..... | 27 |
| 13. EMBAUCHES | 28 |
| 131.1 Embauches par contrats à durée indéterminée | 28 |
| 131.1bis Transformations C.D.D. en C.D.I..... | 29 |
| 131.2 Embauches par contrats à durée déterminée (C.D.D.)..... | 30 |
| 132. Embauches des jeunes de moins de 26 ans (C.D.I. et C.D.D.)..... | 31 |
| 133. Embauches par contrats de professionnalisation (C.D.I. et C.D.D.) | 32 |
| 135. Personnel promu | 33 |
| 135 bis. Durée moyenne entre deux promotions | 33 |
| 14. DÉPARTS | 34 |
| 141. Total des départs..... | 34 |
| 142. Nombre de démissions..... | 35 |
| 142.bis Nombre de mutations vers filiales..... | 35 |
| 142 ter. Pourcentage de démissions par rapport à l'effectif mensuel moyen (indicateur 113 et 113 bis) | 36 |

SOMMAIRE

DÉTAILLÉ

| | | |
|-------------|-----------------------------------------------------------------|-----------|
| 142 quater. | Pourcentage de démissions par tranche d'âge..... | 36 |
| 143. | Nombre de licenciements et de ruptures de contrat..... | 36 |
| 143 bis. | Nombre de départs suite à l'adhésion à une mesure du P.R.V..... | 37 |
| 14. | DÉPARTS EN CESSATION D'ACTIVITÉ (C.A.S.A.)..... | 38 |
| 143 ter. | Bilan des effectifs en départ C.A.S.A..... | 38 |
| | Bilan des versements en milliers d'euros..... | 39 |
| 14. | DÉPARTS..... | 40 |
| 143 quater. | Départs en retraite..... | 40 |
| | Bilan des créations d'entreprise..... | 41 |
| 15. | CHÔMAGE PARTIEL..... | 41 |
| 16. | ABSENTEISME..... | 41 |

POLITIQUE JEUNES

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

INTERNATIONAL

| | |
|----------------------------------|-----------|
| INTERNATIONALISATION..... | 55 |
|----------------------------------|-----------|

RÉMUNÉRATIONS ET CHARGES ACCESSOIRES

| | | |
|------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 21. | MONTANT DES RÉMUNÉRATIONS..... | 61 |
| 211. | Masse salariale (en milliers d'euros) : salaires bruts imposables (hors intéressement, hors apprentis et hors C.A.S.A.)..... | 61 |
| 212. | Rémunération mensuelle moyenne brute imposable (en euros) (hors intéressement et hors apprentis)..... | 62 |
| 22. | HIÉRARCHIE DES RÉMUNÉRATIONS..... | 63 |
| 221. | Montant global des 10 rémunérations annuelles brutes les plus élevées (milliers d'euros)..... | 63 |
| 222. | Rapport entre la moyenne des rémunérations brutes des Ingénieurs et Cadres et la moyenne des rémunérations..... | 63 |
| 223. | Nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations..... | 63 |
| 224. | Éventail des rémunérations par catégorie professionnelle..... | 63 |

| | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 23. CHARGES ACCESSOIRES (EN MILLIONS D'EUROS) | 64 |
| 231. Montant des versements effectués à des entreprises extérieures pour mise à disposition de personnel (hors taxes) ou l'exécution de travaux par des prestataires extérieurs..... | 64 |
| 24. CHARGES SALARIALES GLOBALES (EN MILLIONS D'EUROS) | 64 |
| 241. Ratio (frais de personnel)/(valeur ajoutée)..... | 64 |
| 25. PARTICIPATION FINANCIÈRE | 65 |
| 251. 252. Montant global de la réserve de participation..... | 65 |
| 253. Part du capital détenu par les salariés grâce à un système de participation (participation aux résultats, intéressement, actionnariat)..... | 65 |
| 254. Montants moyens versés par salarié au titre de l'intéressement | 66 |
| 255. Plan d'Épargne Entreprise Renault s.a.s..... | 66 |

CONDITIONS D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 31. ACCIDENTS DE TRAVAIL ET DE TRAJET | 71 |
| 311. Nombre d'accidents de travail avec arrêt..... | 71 |
| 312. Nombre de journées perdues pour accidents du travail..... | 71 |
| 313. Nombre d'accidents de trajet avec arrêt de travail | 72 |
| Nombre de jours d'arrêt pour causes d'accidents de trajet..... | 72 |
| 314. Nombre d'accidents mortels reconnu | 72 |
| 32. MALADIES PROFESSIONNELLES | 73 |
| 321. Nombre et dénomination des maladies professionnelles déclarées à la Sécurité Sociale au cours de l'année considérée..... | 73 |
| 321 bis. Nombre et dénomination des maladies professionnelles déclarées à la Sécurité Sociale au cours de l'année considérée..... | 74 |
| 33. DÉPENSES EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ | 75 |
| 331. Somme des dépenses de sécurité effectuées dans l'entreprise, au sens de l'article L.236-4 du Code du Travail | 75 |
| 43. DÉPENSES D'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL | 75 |
| 431. Somme des dépenses consacrées à l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise au sens de l'article L.236-4 du Code du Travail..... | 75 |
| Total dépenses B.A.I. (Budget Annuel d'Investissements) et B.F. (Budget de Fonctionnement)..... | 76 |
| Effectif du personnel des services médicaux..... | 76 |

SOMMAIRE

DÉTAILLÉ

AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 41. DURÉE ET AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL | 81 |
| 411. Horaire hebdomadaire moyen affiché | 81 |
| 411 bis. Nombre de jours travaillés théoriques des cadres en forfait de mission ou en forfait jours sur l'année | 81 |
| 411 ter. Accord du 16 avril 1999 (modifié le 18 février 2000) relatif à l'emploi, l'organisation et la réduction du temps de travail | 82 |
| 412. Nombre de salariés travaillant à temps partiel | 83 |
| 15. CHÔMAGE | 84 |
| 151. Nombre de salariés mis en chômage partiel pendant l'année considérée..... | 84 |
| 152. Nombre total d'heures de chômage partiel pendant l'année considérée indemnisées et non indemnisées | 84 |
| 16. ABSENTÉISME | 85 |
| 161. Nombre de journées d'absence | 85 |
| 161 bis. Décomposition des journées d'absence par motif | 85 |
| 17. ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE HOMME/FEMME - ÉQUILIBRE VIE FAMILIALE ET VIE PROFESSIONNELLE | 86 |
| 171. Nombre de salariés travaillant à temps partiel | 86 |
| 172. Nombre de salariés à temps partiel ayant repris un temps plein | 86 |
| 173. Nombre de salariées ayant pris un congé maternité..... | 86 |
| 174. Nombre de salariés ayant pris un congé paternité | 87 |
| 175. Nombre de salariés ayant pris un congé parental..... | 87 |
| 176. Nombre de salariés ayant pris un congé sabbatique | 88 |
| 177. Nombre de salariés ayant pris un congé longue durée dans le cadre du Projet Renault Volontariat..... | 88 |
| 42. DURÉE ET AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL | 89 |
| 421. Effectif travaillant en équipe au 31 décembre | 89 |
| 422. Personnel utilisé à des tâches répétitives au sens de la définition du travail à la chaîne contenue dans le décret du 10 mai 1976 | 90 |
| 423. Nombre de personnes exposées de façon habituelle à plus de 85 décibels (db) à leur poste de travail..... | 90 |
| 424. Nombre de personnes exposées à la chaleur..... | 91 |
| 43. DÉPENSES D'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL | 91 |

FORMATION

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| 51. INDICATEURS GÉNÉRAUX | 96 |
| 511. Dépenses | 96 |
| 511.1 Dépenses totales investies par Renault en formation continue | 96 |
| 511.2 Dépenses fiscales consacrées à la formation continue..... | 96 |
| 512. Heures..... | 97 |
| 512.1 Nombre d'heures totales de stage | 97 |
| 512.2 Durée moyenne passée en formation par salarié formé et par statut..... | 97 |
| 512.3 Répartition des heures en pourcentage par domaine de compétence..... | 99 |
| 513. Stagiaires..... | 99 |
| 513.1 Nombre de stagiaires (effectifs formés) | 99 |
| 513.2 Ventilation de l'ensemble des stagiaires par âge..... | 100 |
| 513.3 Décomposition des stages selon leur durée et leur nature contractuelle | 100 |
| 513.4 Décomposition du nombre de stagiaires par objectif..... | 101 |
| 513.5 Décomposition du nombre de stagiaires par catégorie de la loi du 4 mai 2004 | 102 |
| 52. D.I.F. (DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION) | 102 |
| 53. DISPOSITIFS TRANSVERSAUX | 103 |
| 531. Anglais et T.O.E.I.C..... | 103 |
| 532 Formations relatives aux promotions au statut cadre | 104 |
| 54 DISPOSITIFS FINANCÉS PAR LES TAXES OBLIGATOIRES | 105 |
| 541. Période de professionnalisation | 105 |
| 542. Nombre d'heures de stage financé sur contrat d'insertion en alternance | 106 |
| 543. Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé individuel de formation..... | 107 |
| 55. APPRENTIS | 107 |

MANAGEMENT

| | |
|-------------------------------------------------------------|------------|
| 5 BIS. PRATIQUES MANAGÉRIALES | 113 |
| 5 BIS. PRATIQUES MANAGÉRIALES, FAITS MARQUANTS | 114 |
| L'OFFRE DE FORMATION MANAGEMENT | 116 |
| INNOVATION PARTICIPATIVE | 117 |
| Idées concrètes de progrès..... | 118 |
| Économies générées et sommes versées au personnel..... | 118 |

SOMMAIRE

DÉTAILLÉ

RELATIONS PROFESSIONNELLES

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| 61. REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL | 122 |
| 610. Administrateurs représentant les salariés au Conseil d'Administration | 122 |
| 610.bis Administrateur représentant les actionnaires salariés au Conseil d'Administration | 122 |
| 611. Comité Central d'Entreprise | 122 |
| 611.1 Composition du C.C.E. | 123 |
| 611.2 Fonctionnement du C.C.E..... | 124 |
| 612. Composition des comités d'établissements..... | 124 |
| 712. Budget consolidé des comités d'établissement | 125 |
| 612 bis. Nombre de réunions Directions/Syndicats..... | 126 |
| 613. Nombre d'accords collectifs signés pendant l'année considérée au niveau professionnel et dans l'entreprise..... | 126 |
| 613.1 Nombre d'accords collectifs signés | 126 |
| 613.2 Liste des accords collectifs professionnels et d'entreprise | 127 |
| 614. Élections professionnelles..... | 128 |
| INFORMATION INTERNE | 129 |

AUTRES CONDITIONS DE VIE RELEVANT DE L'ENTREPRISE

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| 71. ŒUVRES SOCIALES | 133 |
| 711. Répartition des dépenses de l'entreprise (en milliers d'euros)..... | 133 |
| Logement..... | 134 |
| 712. Budget consolidé des Comités d'Établissement d'Entreprise dont, le cas échéant, budget du C.C.E. | 134 |
| 72. AUTRES CHARGES SOCIALES | 135 |
| 721. Prestations complémentaires maladie et décès (en milliers d'euros)..... | 135 |
| 722. Prestations complémentaires vieillesse (en milliers d'euros)..... | 135 |

CRÉDITS PHOTOGRAPHIQUES

Crédits photo : Sébastien Millier

