BILAN SOCIAL

RENAULT S.A.S.
ANNÉE 2008

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

RENAULT

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 2e 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 Ciffre), 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.

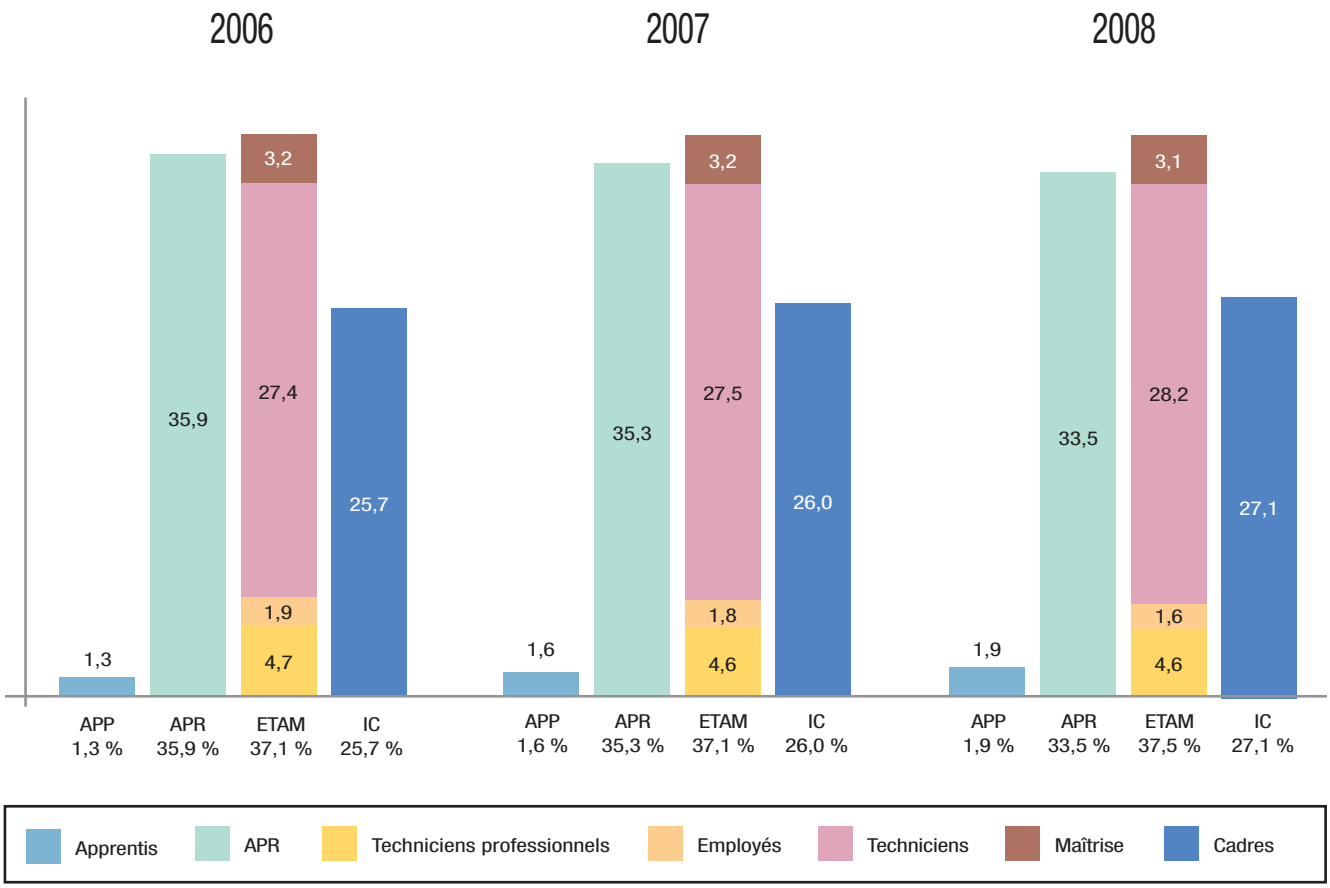
Le Projet Renault Volontariat, mis en place au quatrième trimestre 2008 est fondé uniquement sur une démarche volontaire. Son objectif est de permettre aux salariés qui le souhaitent de quitter l'entreprise pour mettre en œuvre un projet professionnel ou personnel en bénéficiant de mesures d'accompagnement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

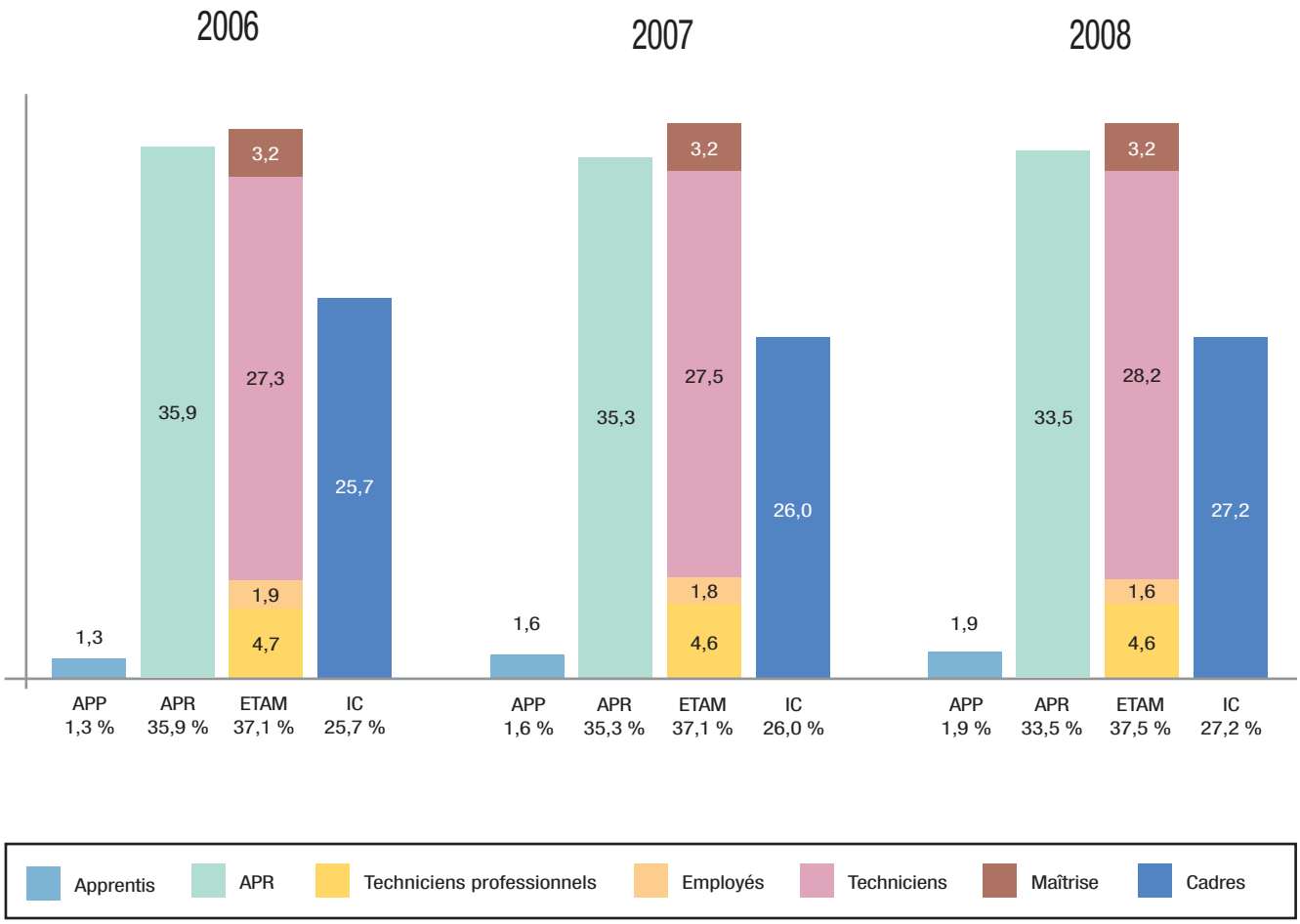
Effectif en C.A.S.A. (Cessation d'activité de salariés âgés) :
Personnes en situation de cessation d'activité, dans le cadre de l'accord national professionnel du 26 juillet 1999 relatif à la cessation d'activité des salariés âgés, de l'accord d'adaptation Renault du 26 novembre 1999, du décret 2000-105 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.	13 953	13 306	12 297	1 362	1 338	1 265	15 315	14 644	13 562
Techniciens professionnels	2 000	1 921	1 854	8	8	8	2 008	1 929	1 862
Employés	590	550	494	200	194	170	790	744	664
Techniciens	9 466	9 273	9 359	2 183	2 141	2 071	11 649	11 414	11 430
Maîtrise	1 314	1 278	1 190	61	60	62	1 375	1 338	1 252
Ensemble E.T.A.M.	13 370	13 022	12 897	2 452	2 403	2 311	15 822	15 425	15 208
Ingénieurs & cadres	8 562	8 416	8 563	2 380	2 395	2 444	10 942	10 811	11 007
TOTAL GÉNÉRAL	**36 286**	**35 241**	**34 309**	**6 342**	**6 290**	**6 226**	**42 628**	**41 531**	**40 535**

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.	2615	332	1924	409	1255	462
Techniciens professionnels	280	23	150	30	66	42
Employés	238	19	152	27	67	23
Techniciens	1161	123	685	179	244	178
Maîtrise	192	7	108	8	34	12
Ensemble E.T.A.M.	1871	172	1095	244	411	255
Ingénieurs & cadres	0	603	0	689	0	681
TOTAL GÉNÉRAL	**4486**	**1107**	**3019**	**1342**	**1666**	**1398**

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	40481	6923	47404	38129	6723	44852	35978	6521	42499
EFFECTIF EN ACTIVITÉ	35517	6294	41811	34319	6172	40491	33330	6105	39435
TOTAL HORS ACTIVITÉ	4964	629	5593	3810	551	4361	2648	416	3064
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.	4088	398	4486	2782	237	3019	1566	100	1666
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.	14196	13594	12761	1377	1381	1323	15573	14975	14084
Techniciens professionnels	2007	1952	1878	8	8	8	2015	1960	1886
Employés	616	564	524	207	202	185	823	766	709
Techniciens	9483	9324	9502	2259	2198	2174	11742	11522	11676
Maîtrise	1351	1291	1227	65	64	65	1416	1355	1292
Ensemble E.T.A.M.	13457	13131	13131	2539	2472	2432	15996	15603	15563
Ingénieurs & cadres	8474	8396	8629	2395	2421	2500	10869	10817	11129
TOTAL GÉNÉRAL	**36127**	**35121**	**34521**	**6311**	**6274**	**6255**	**42438**	**41395**	**40776**

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.	15687	14907	14025
Techniciens professionnels	2010	1954	1880
Employés	837	761	705
Techniciens	11774	11504	11663
Maîtrise	1415	1353	1290
Ensemble E.T.A.M.	16036	15572	15538
Ingénieurs & cadres	10888	10831	11162
TOTAL GÉNÉRAL	**43174**	**41874**	**41406**

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	7912	7340	6557	1197	1172	1102	9109	8512	7659
A.P.R. niveau 2	4529	4422	4246	187	191	179	4716	4613	4425
A.P.R. niveau 3	1470	1502	1453	15	17	22	1485	1519	1475
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.	14023	13371	12357	1399	1380	1303	15422	14751	13660
E.T.A.M. niveau 1	3306	3114	2908	480	449	391	3786	3563	3299
E.T.A.M. niveau 2	8454	8242	8287	1855	1824	1785	10309	10066	10072
E.T.A.M. niveau 3	1561	1628	1668	199	216	224	1760	1844	1892
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.	13396	13051	12929	2534	2490	2402	15930	15541	15331
Cadre 1	804	616	517	348	250	187	1152	866	704
Cadre 2	1693	1704	1778	707	726	738	2400	2430	2516
Cadre 3A	3038	3055	3175	830	893	968	3868	3948	4143
Cadre 3B	1990	2021	2107	419	442	470	2409	2463	2577
Cadre 3C + HA	908	899	884	115	124	124	1023	1023	1008
Contrats spéciaux	140	133	113	25	27	23	165	160	136
Ensemble Ingénieurs et Cadres	8573	8428	8574	2444	2462	2510	11017	10890	11084
TOTAL GÉNÉRAL	**36393**	**35347**	**34412**	**6525**	**6486**	**6421**	**42918**	**41833**	**40833**

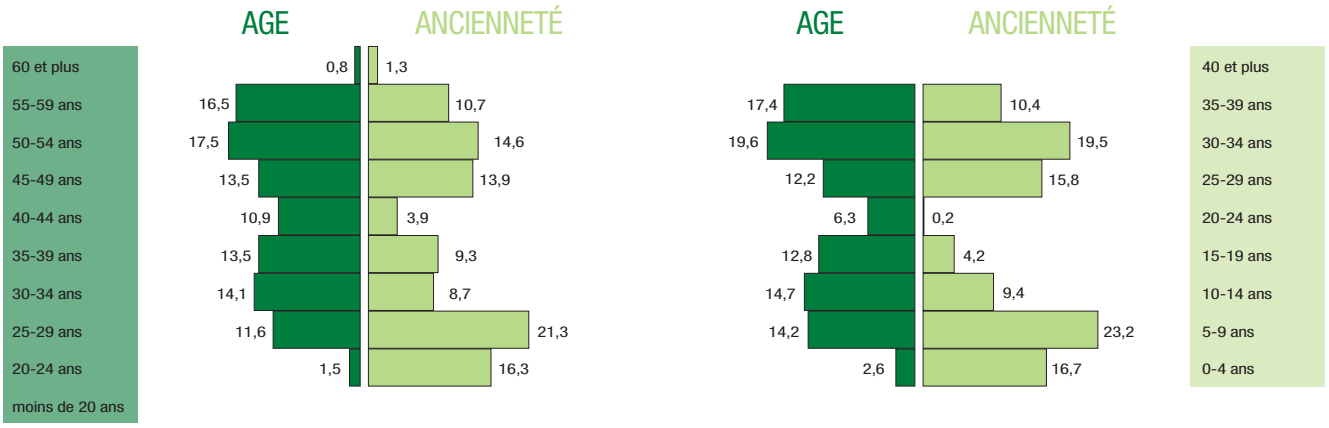
POUR EN SAVOIR PLUS

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

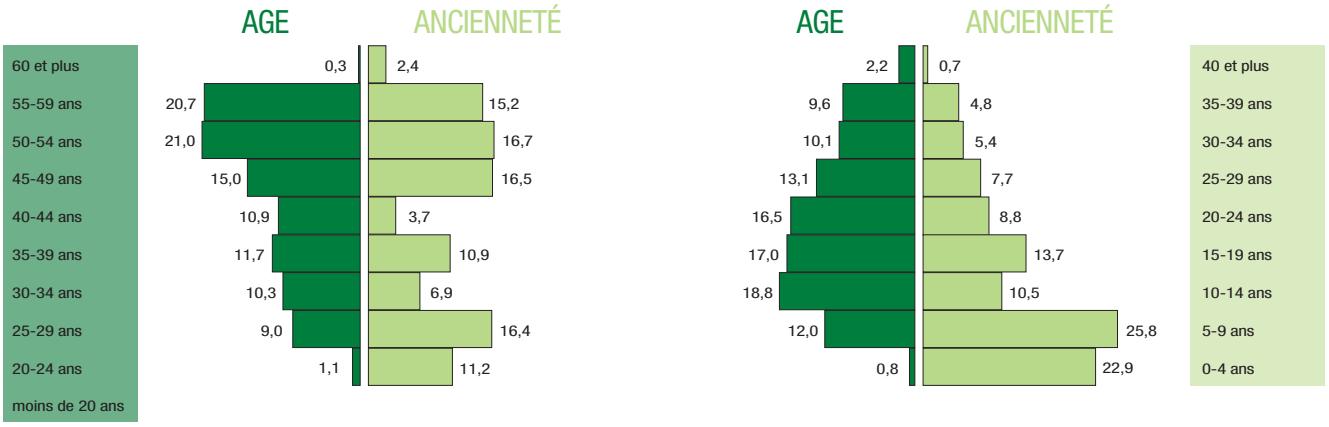
RÉPARTITION DE L'EFFECTIF SELON L'ÂGE ET L'ANCIENNETÉ

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



ENSEMBLE

A.P.R.



E.T.A.M.

INGÉNIEURS ET CADRES

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	1 050	416	2 117	92	317	638	489	1 536	84	172	350	590	1 196
25–29 ans	1 595	1 537	2 164	26	5 322	1 403	1 489	2 141	29	5 062	1 330	1 382	1 943	41	4 696
30–34 ans	2 055	1 421	2 085	0	5 561	2 057	1 400	2 054	0	5 511	2 087	1 572	2 008	0	5 667
35–39 ans	1 679	1 755	1 418	0	4 852	1 710	1 751	1 655	0	5 116	1 882	1 798	1 750	0	5 430
40–44 ans	1 600	1 776	1 017	0	4 393	1 727	1 666	908	0	4 301	1 824	1 670	857	0	4 351
45–49 ans	1 280	2 558	2 008	0	5 846	1 311	2 392	1 786	0	5 489	1 450	2 305	1 666	0	5 421
50–54 ans	1 070	3 830	3 652	0	8 552	1 075	3 448	3 205	0	7 728	1 119	3 214	2 673	0	7 006
55–59 ans	1 346	2 502	2 005	0	5 853	1 223	3 031	2 340	0	6 594	1 062	3 166	2 379	0	6 607
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.)

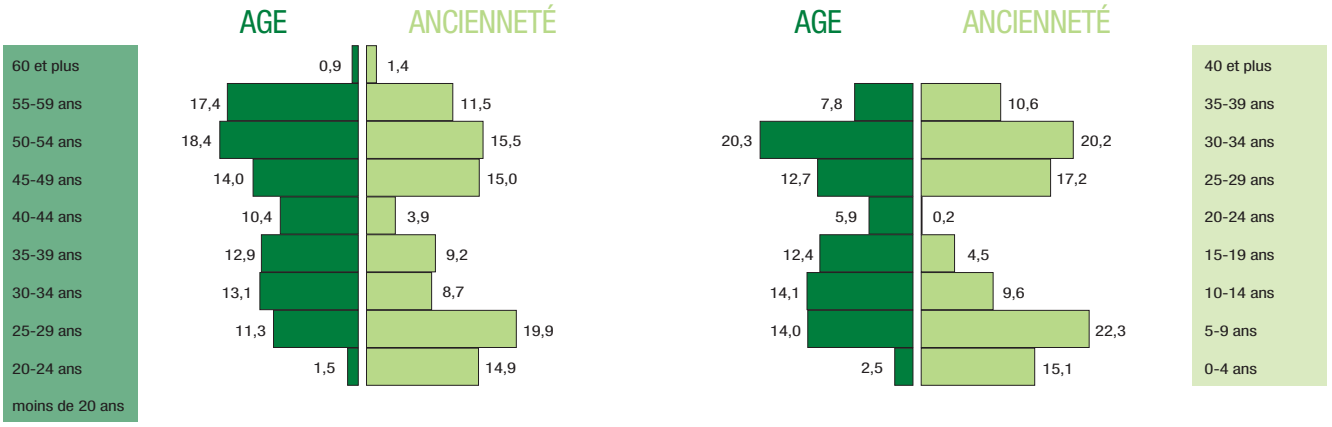
	2006					2007					2008				
	I.C.	ETAM	APR	APP	TOTAL	I.C.	ETAM	APR	APP	TOTAL	I.C.	ETAM	APR	APP	TOTAL
0–4 ans	2 582	2 295	3 676	549	9 102	2 585	2 084	3 107	650	8 426	2 541	1 722	2 276	755	7 294
5–9 ans	2 531	1 805	2 613	0	6 949	2 580	1 992	2 748	1	7 321	2 856	2 518	3 164	3	8 541
10–14 ans	1 274	1 520	1 205	0	3 999	1 154	1 303	1 468	0	3 925	1 161	1 056	1 288	0	3 505
15–19 ans	1 574	1 189	87	0	2 850	1 538	1 356	234	0	3 128	1 484	1 669	577	0	3 730
20–24 ans	689	1 517	1 179	0	3 385	713	571	226	0	1 510	970	568	34	0	1 572
25–29 ans	734	1 800	1 709	0	4 243	808	2 537	2 328	0	5 673	858	2 524	2 177	0	5 559
30–34 ans	758	3 443	3 913	0	8 114	759	3 130	3 266	0	7 155	602	2 566	2 670	0	5 838
35–39 ans	777	2 238	1 035	0	4 050	664	2 350	1 360	0	4 374	529	2 335	1 419	0	4 283
+ 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**

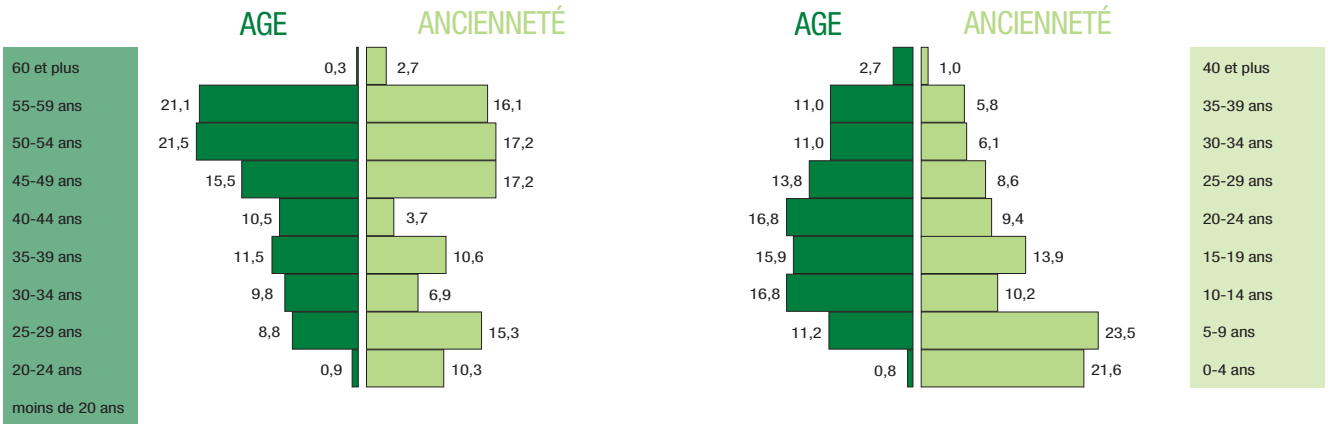
Ancienneté dite "premier contrat" totalisant la durée de tous les contrats passés dans l'entreprise.

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	1784	65	265	571	365	1266	67	120	313	433	933
25–29 ans	1117	1237	1919	16	4289	989	1207	1912	25	4133	963	1144	1729	30	3866
30–34 ans	1415	1141	1820	0	4376	1410	1121	1782	0	4313	1440	1262	1745	0	4447
35–39 ans	1256	1425	1236	0	3917	1256	1445	1447	0	4148	1364	1492	1527	0	4383
40–44 ans	1279	1466	919	0	3664	1375	1343	795	0	3513	1439	1355	731	0	3525
45–49 ans	1048	2218	1898	0	5164	1057	2081	1690	0	4828	1182	2002	1569	0	4753
50–54 ans	912	3308	3402	0	7622	915	2977	2998	0	6890	939	2786	2507	0	6232
55–59 ans	1208	2139	1852	0	5199	1083	2585	2152	0	5820	947	2732	2202	0	5881
60–65 ans	235	28	18	0	281	278	26	20	0	324	233	36	32	0	301
TOTAL	**8573**	**13396**	**14023**	**401**	**36393**	**8428**	**13051**	**13371**	**497**	**35347**	**8574**	**12929**	**12357**	**552**	**34412**

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

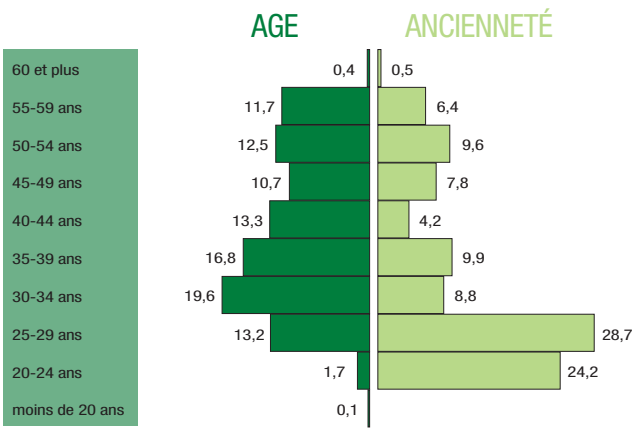
	2006					2007					2008				
	I.C.	ETAM	APR	APP	TOTAL	I.C.	ETAM	APR	APP	TOTAL	I.C.	ETAM	APR	APP	TOTAL
0–4 ans	1820	1752	3096	401	7069	1836	1587	2572	496	6491	1848	1326	1863	549	5586
5–9 ans	1806	1448	2334	0	5588	1816	1580	2439	1	5836	2015	1984	2753	3	6755
10–14 ans	986	1320	1129	0	3435	879	1131	1366	0	3376	877	895	1188	0	2960
15–19 ans	1261	897	84	0	2242	1241	1057	221	0	2519	1188	1372	552	0	3112
20–24 ans	586	1360	1151	0	3097	590	502	219	0	1311	807	477	30	0	1314
25–29 ans	608	1530	1639	0	3777	694	2225	2267	0	5186	736	2219	2120	0	5075
30–34 ans	682	3013	3627	0	7322	663	2698	3028	0	6389	526	2228	2490	0	5244
35–39 ans	733	1968	959	0	3660	625	2075	1246	0	3946	495	2078	1311	0	3884
+ 40 ans	91	108	4	0	203	84	196	13	0	293	82	350	50	0	482
TOTAL	**8573**	**13396**	**14023**	**401**	**36393**	**8428**	**13051**	**13371**	**497**	**35347**	**8574**	**12929**	**12357**	**552**	**34412**

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

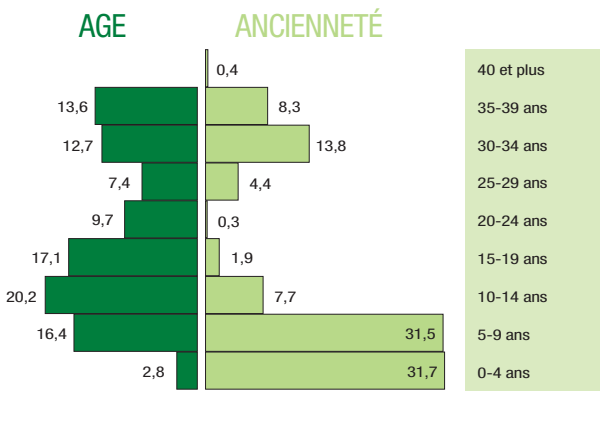
01
EMPLOI

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

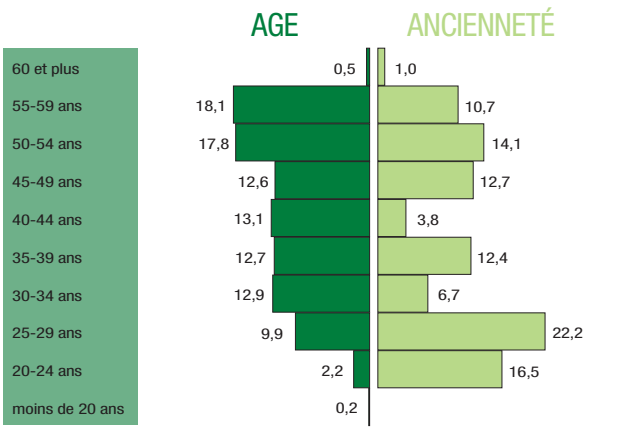
par statut au 31 décembre 2008 (en %)



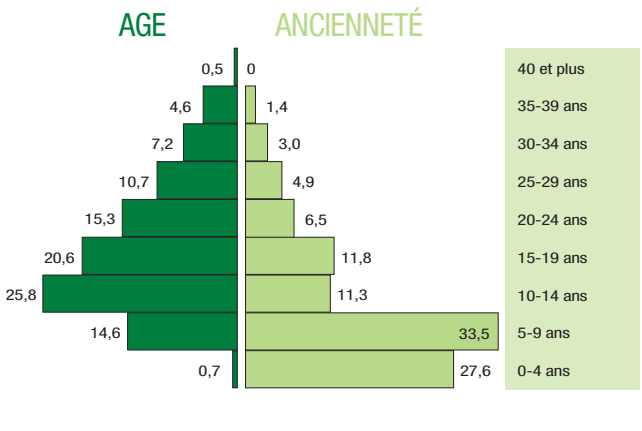
ENSEMBLE



A.P.R.



E.T.A.M.



INGÉNIEURS ET CADRES

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	8148	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**

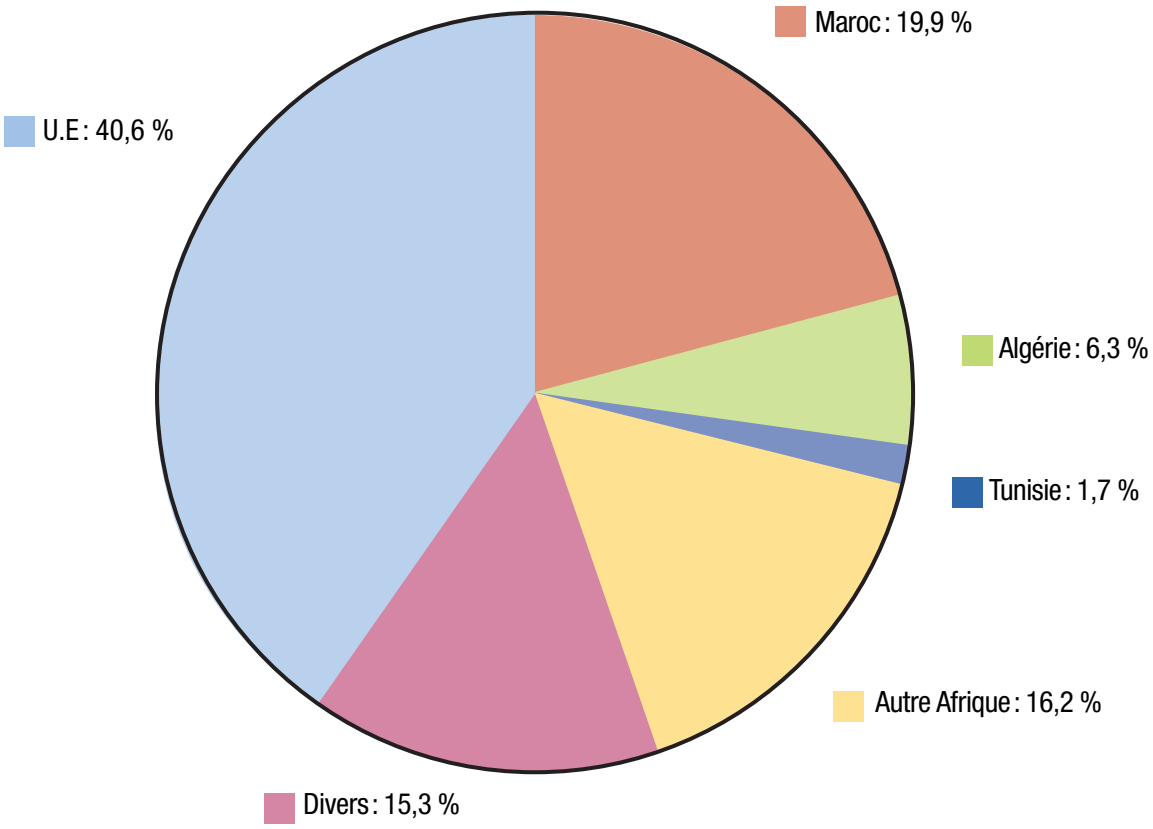
Ensemble	**Français**			**Étrangers**		
	2006	**2007**	**2008**	**2006**	**2007**	**2008**
Apprentis	538	643	734	11	8	24
A.P.R.	14 482	13 850	12 809	940	901	851
Techniciens professionnels	1 968	1 890	1 826	45	45	43
Employés	764	725	648	36	29	25
Techniciens	11 560	11 331	11 342	181	181	193
Maîtrise	1 360	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 4e 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

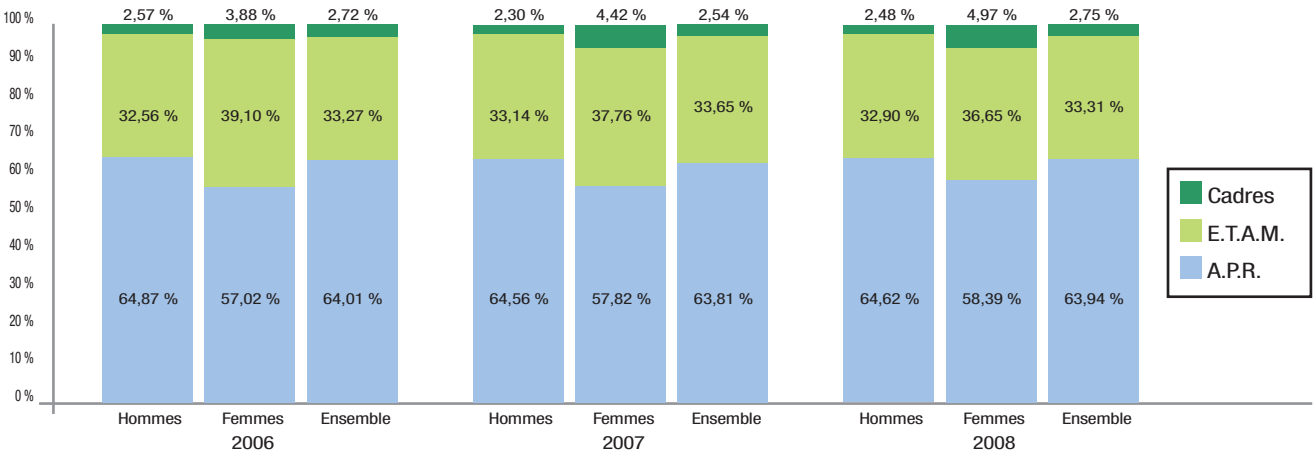
Le taux d'emploi global en 2008 est supérieur à celui de l'année 2007. Cette augmentation est due notamment à la diminution de l'effectif d'assujettissement.

	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.

01
EMPLOI

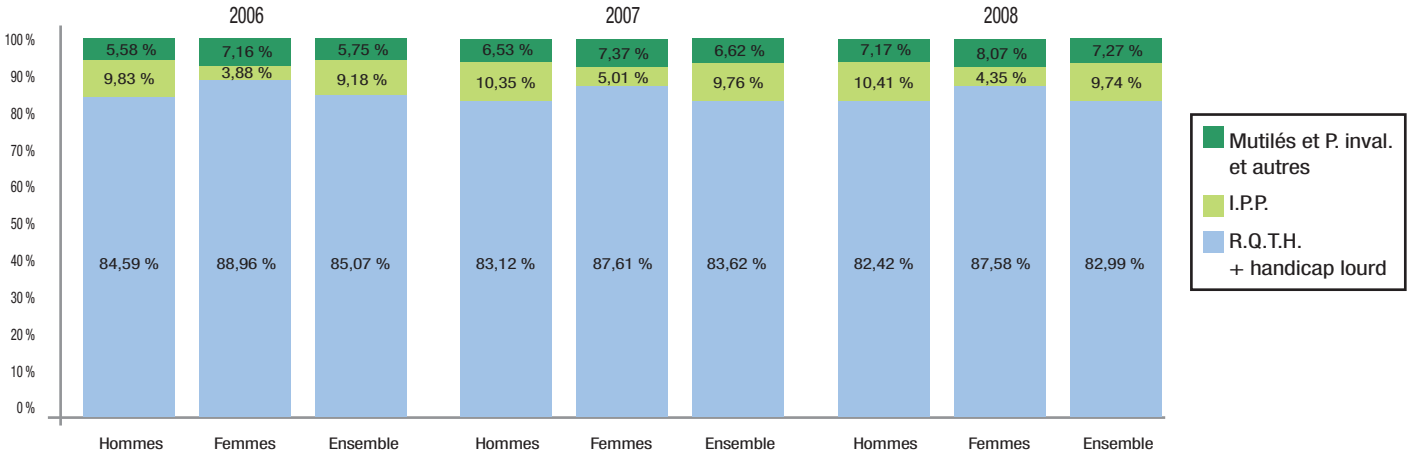
11. EFFECTIFS PERSONNEL HANDICAPÉ

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.

01
EMPLOI

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	
Hommes	**C.D.I.**	**C.D.D.**	**C.D.I.**	**C.D.D.**	**C.D.I.**	**C.D.D.**
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	
Femmes	**C.D.I.**	**C.D.D.**	**C.D.I.**	**C.D.D.**	**C.D.I.**	**C.D.D.**
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	
Ensemble	**C.D.I.**	**C.D.D.**	**C.D.I.**	**C.D.D.**	**C.D.I.**	**C.D.D.**
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		
Hommes	**C.D.I.**	**C.D.D.**	**Total**	**C.D.I.**	**C.D.D.**	**Total**	**C.D.I.**	**C.D.D.**	**Total**
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		
Femmes	**C.D.I.**	**C.D.D.**	**Total**	**C.D.I.**	**C.D.D.**	**Total**	**C.D.I.**	**C.D.D.**	**Total**
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		
Ensemble	**C.D.I.**	**C.D.D.**	**Total**	**C.D.I.**	**C.D.D.**	**Total**	**C.D.I.**	**C.D.D.**	**Total**
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.

	2006			2007			2008		
Catégorie professionnelle après promotion	**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	1145	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**	**1000**	**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	1604	1760	865	138	108
Techniciens professionnels	145	221	205	0	0	0
Employés	231	145	189	116	2	5
Techniciens	781	897	1134	96	56	62
Maîtrise	126	145	162	1	0	0
Ensemble E.T.A.M.	1283	1408	1690	213	58	67
Ingénieurs & cadres	488	673	930	30	20	28
TOTAL GÉNÉRAL	**4360**	**4020**	**4761**	**1463**	**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 :

Effectif inscrit au 31 décembre = Effectif inscrit au 31 décembre + Embauches de l'année - Départs de l'année
de l'année de l'année antérieure

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.

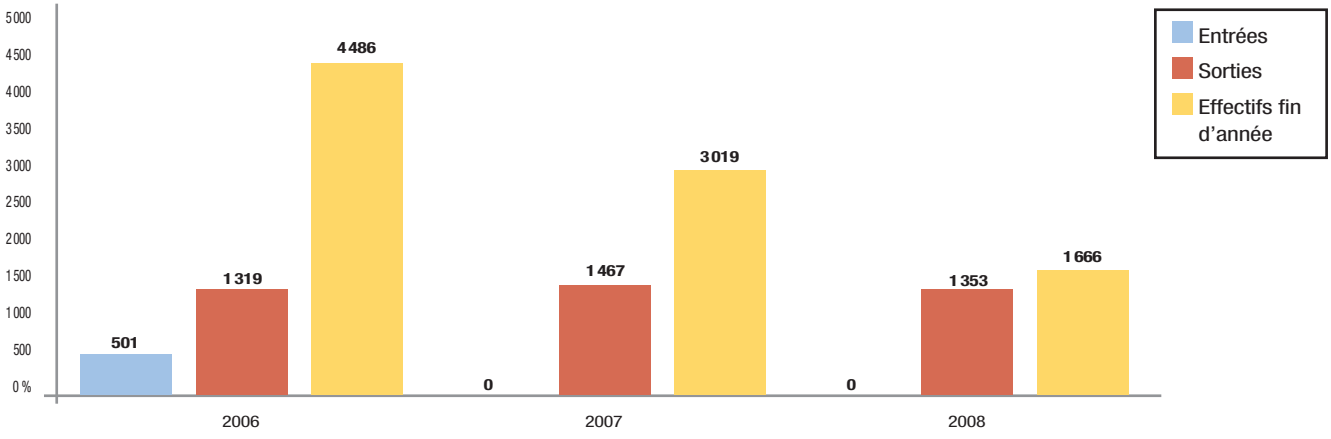
143 ter. Bilan des effectifs en départ C.A.S.A.

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	**2 615**	**1 871**	**4 486**	**1 924**	**1 095**	**3 019**	**1 255**	**411**	**1 666**

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.

01
EMPLOI

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**	**1104**	**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 creation 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
Dont agent Renault	*5*	*6*	*1*	*0*	*0*	*0*	*5*	*6*	*1*
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

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

			Hommes			Femmes			Ensemble		
Domaine	Niveau	Diplôme	2006	2007	2008	2006	2007	2008	2006	2007	2008
	Niveau V	CAP/BEP	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tertiaire	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
	Niveau V	CAP/BEP	2	3	3	0	0	0	2	3	3
Industriel & technique	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
	Niveau II	Licence	119	179	153	50	48	62	169	227	216
Tout domaine	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 cœfficient 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

RENAULT

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.

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'Education, 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.

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 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)	602	567	601
– 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

02
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 1er 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.

02
RÉMUNÉRATIONS ET CHARGES ACCESSOIRES

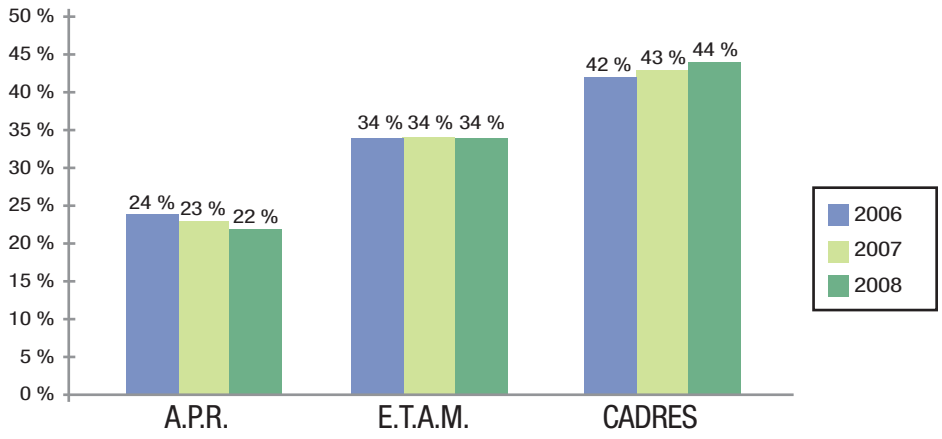
21. MONTANT DES RÉMUNÉRATIONS

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 1er 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.

02
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)	7833	8018	7991

	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 9e décile et le 1er décile.

Il mesure la dispersion des salaires dans la catégorie professionnelle.

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

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

02
RÉMUNÉRATIONS ET CHARGES ACCESSOIRES

23. CHARGES ACCESSOIRES (EN MILLIONS D'EUROS)

Le montant 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 dimunition 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.

02
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)

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

R.S.P. : Réserve Spéciale de Participation
B : Bénéfice fiscal net
C : Capitaux propres
S : Salaires au sens de la déclaration annuelle des salaires
V.A. : Valeur Ajoutée

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

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 1er 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 1er 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 1er 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 1/12e 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 labelisée 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 Frcuti-Sécurité	100 % monétaires	10 758	36,55	4,17

* Données Groupe

03

CONDITIONS D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ

03
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 ?

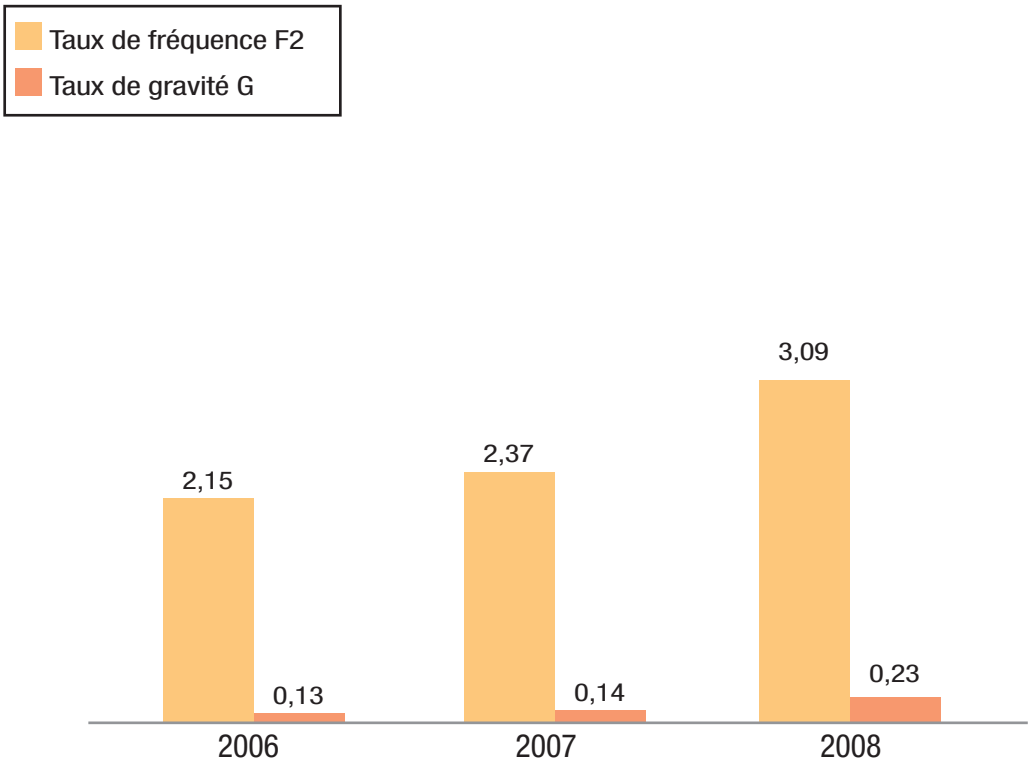
Les améliorations obtenues en matière de sécurité et de conditions de travail depuis l'année 2000 confortent la politique engagée par l'entreprise. C'est un sujet sur lequel nous devons sans cesse renouveler nos actions.

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.



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

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

03
CONDITIONS D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ

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.	7059	8449	12643
E.T.A.M.	2635	1874	3115
I.C.	327	140	517
TOTAL	**10021**	**10463**	**16275**
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.

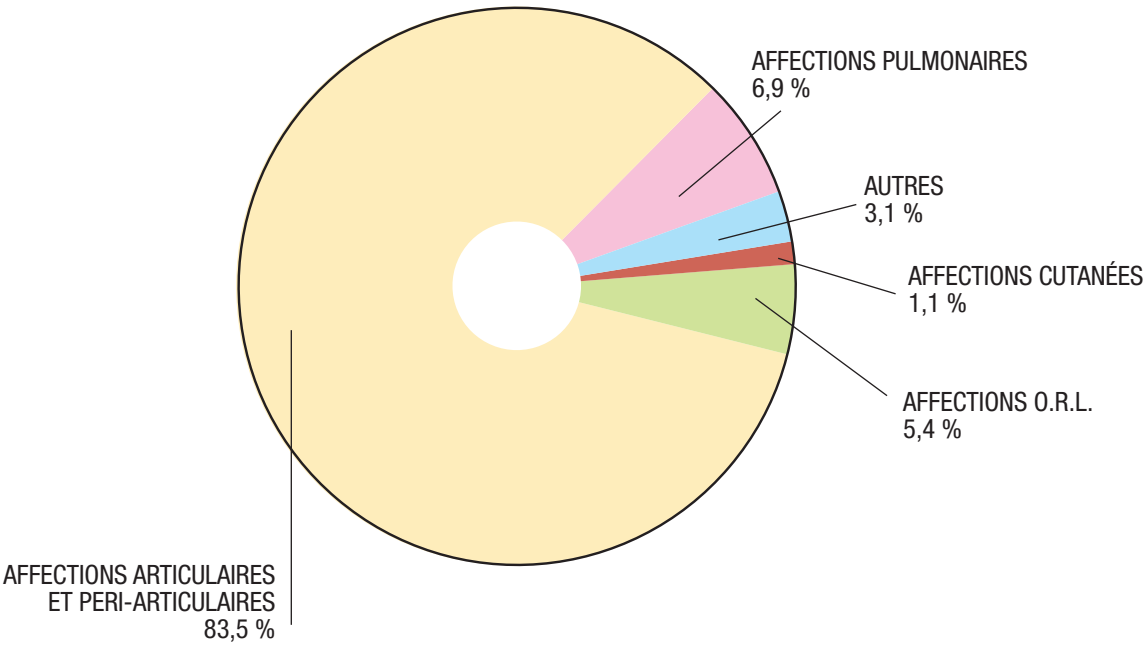
32. MALADIES PROFESSIONNELLES

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 constituent, 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 époxidiques			
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**

03
CONDITIONS D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ

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

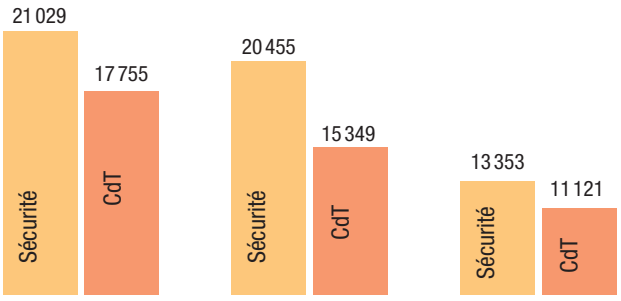
Il s'agit des dépenses de fonctionnement et d'investissements engagées dans l'année, liées à l'amélioration de la sécurité et de la protection contre l'incendie.

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).



	2006	2007	2008
TOTAL DES DÉPENSES	**38 784**	**35 804**	**24 474**

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

04
AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

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

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

Sa mise en œuvre a conduit à une réduction des horaires moyens hebdomadaires à 35 heures et 34 h 24 pour les salariés travaillant en équipe, à l'appréciation de l'activité en jours pour les cadres en forfait de mission ou en forfait jour, et à la création et l'alimentation du capital temps individuel et du capital temps collectif dont le niveau moyen fait, depuis 2002, l'objet de l'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.

04
AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

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

(*) Par semaine travaillée en moyenne annuelle.

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

En 2008, deux jours fériés ont coïncidé (1er 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.

	2006			2007			2008		
Capital temps individuel (moyenne en jours)	**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

	2006			2007			2008		
Capital temps collectif (moyenne en jours)	**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.

04 AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

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**	**1 115**	**2,6 %**	**14**	**352**	**821**	**1 187**	**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.

04
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**

04
AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

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 comptabilités (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**

04 AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

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 définifion 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

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 3 466 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**

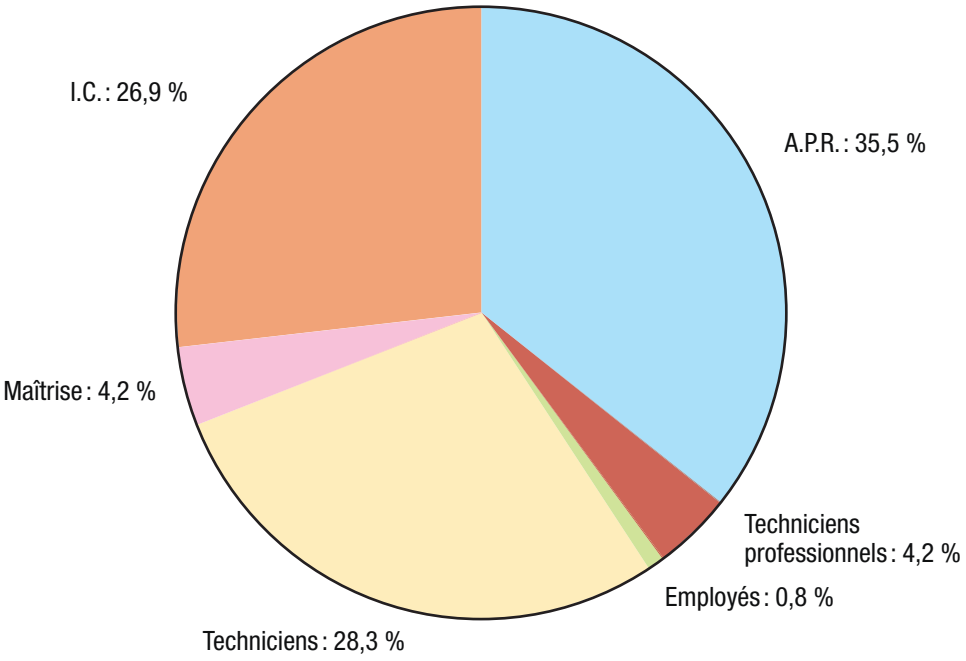
POUR EN SAVOIR PLUS

Les heures de stage (au sens de la déclaration légale 2 483) :

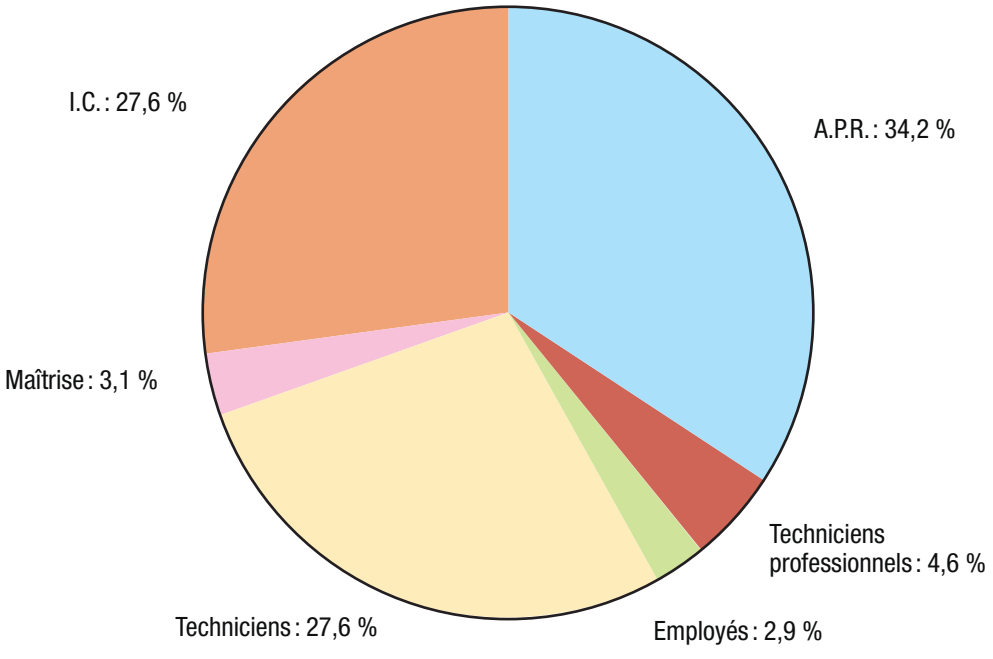
- **Rémunérées :** Heures de formation exonérables effectuées pendant le temps de travail. Ces heures s'entendent pour la durée de formation, hors le temps de déplacement nécessité pour se rendre du lieu de travail au lieu de formation.
- **Non rémunérées :** Heures de formation exonérables que les stagiaires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

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 " augmentent à nouveau en 2008. Cette augmentation est en partie attribuable à l'adaptation, par la formation, des Établissements industriels, au contexte de l'entreprise. Le programme " Langues " et notamment l'anglais est resté prioritaire en 2008.

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	13360	36,9	12104	38,0	12036	39,0
Techniciens professionnels	5,2	5,1	5,6	0,1	0,2	0,1	1590	4,4	1393	4,4	1481	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	10001	27,6	8216	25,8	8088	26,2
Maîtrise	4,1	4,4	4,2	1,0	1,1	1,0	1310	3,6	1243	3,9	1152	3,7
Ensemble E.T.A.M.	37,1	35,7	36,3	38,0	34,3	33,5	13487	37,3	11283	35,5	11066	35,8
Ingénieurs et cadres	23,6	23,9	22,4	38,4	41,8	41,5	9356	25,8	8429	26,5	7766	25,2
NOMBRE TOTAL	**30710**	**27230**	**26400**	**5493**	**4586**	**4468**	**36203**	**100**	**31816**	**100**	**30868**	**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			Femmmes			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			Femmmes			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	**113275**	**91742**	**92696**	**19462**	**13834**	**14180**	**132737**	**105576**	**106876**

* 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.	311643	282425	228357
E.T.A.M.	392767	243347	299590
Ingénieurs & cadres	321580	157298	246247
TOTAL	**1025990**	**683070**	**774194**

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.

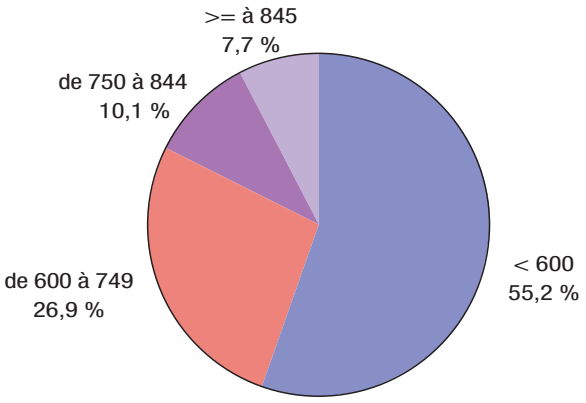
Les effets combinés de la politique de recrutement des cadres (soumis à l'atteinte d'un niveau de 750 T.O.E.I.C.) ainsi que les importantes actions de formation menées depuis 2002 sur les populations E.T.A.M. et Cadre ont pour effet d'augmenter progressivement le niveau moyen du T.O.E.I.C. des collaborateurs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

	2006		2007		2008	
Hommes	**Nb personnes**	**Nb Heures**	**Nb personnes**	**Nb Heures**	**Nb personnes**	**Nb Heures**
PST	17	9725	14	9851	15	8457
Diplômante	94	32986	83	29553	93	28937
Qualifiante	70	4288	77	2435	70	3002
Expérience	20	1788	13	909	16	1357
TOTAL	**201**	**48787**	**187**	**42748**	**194**	**41753**

	2006		2007		2008	
Femmes	**Nb personnes**	**Nb Heures**	**Nb personnes**	**Nb Heures**	**Nb personnes**	**Nb Heures**
PST	4	2236	1	638	2	1173
Diplômante	15	3319	18	4023	20	3465
Qualifiante	11	651	13	402	12	453
Expérience	0	0	2	140	3	267
TOTAL	**30**	**6206**	**34**	**5203**	**37**	**5358**

	2006		2007		2008	
Ensemble	**Nb personnes**	**Nb Heures**	**Nb personnes**	**Nb Heures**	**Nb personnes**	**Nb Heures**
PST	21	11961	15	10489	17	9630
Diplômante	109	36305	101	33576	113	32402
Qualifiante	81	4939	90	2837	82	3455
Expérience	20	1788	15	1049	19	1624
TOTAL	**231**	**54993**	**221**	**47951**	**231**	**47111**

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.

	2006		2007		2008	
Hommes	**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**

	2006		2007		2008	
Femmes	**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**

	2006		2007		2008	
Ensemble	**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 professsionnalisation (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 a 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

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
RM0 – 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 RM0 - 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 RM0 - 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 RM0 - Découverte.

RENAULT MANAGEMENT DÉCOUVERTE (RM0 - 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 etméthodes 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 exterieurs 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 :

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

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

3e 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	6196**	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 1er janvier de l'année de référence.

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

06

RELATIONS PROFESSIONNELLES

06
RELATIONS PROFESSIONNELLES

Renault 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 Amadieu,
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 retenez-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 oeuvre. 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.

06
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.F.E.-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.F.E.-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.F.E.-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.F.E.-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
1er 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
2e collège									
C.F.D.T.	10	2	12	11	1	12	15	1	16
C.F.E.-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
3e collège									
C.F.D.T.	5	1	6	6	1	7	6	1	7
C.F.E.-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.F.E.-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.F.E.-C.G.C. ; F.O. ; C.F.T.C. / M.E.D.E.F. ; C.G.P.M.E. ; U.P.A.
- Accord national interprofessionnel du 2 juillet 2008 sur le stress au travail
  Signataires : C.F.D.T. ; C.F.E.-C.G.C. ; C.G.T. ; F.O. ; C.F.T.C. / M.E.D.E.F. ; C.G.P.M.E. ; U.P.A.
- Accord national interprofessionnel du 16 juillet 2008 relatif aux retraites complémentaires AGIRC et ARRCO
  Signataires : C.F.D.T. ; C.F.E.-C.G.C. ; F.O. ; C.F.T.C. / M.E.D.E.F. ; C.G.P.M.E. ; U.P.A.

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.F.E.-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.F.E.-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.F.E.-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.F.E.-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.F.E.-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.F.E.-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.F.E.-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 decembre de chaque année, le nombre de suffrages obtenus par chaque organisation syndicale aux dernières élections de C.E. de RENAULT s.a.s. Le total des suffrages obtenus par chaque organisation syndicale est rapporté au nombre total des suffrages valablement exprimés.

06
RELATIONS PROFESSIONNELLES

INFORMATION INTERNE

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

07
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)	7661	7687	7662
Transport	15743	17027	15135
Restauration (investissements et entretien)	3506	1875	846
Installations sportives	1002	1093	1107
Locaux sociaux	753	1031	385
Participation au coût de la restauration	4527	5715	3500
TOTAL GÉNÉRAL	**33192**	**34428**	**28635**

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.

07
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.

INDEX

pages

35 heures 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

SOMMAIRE DÉTAILLÉ

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'effectifinscrit 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

SOMMAIRE DÉTAILLÉ

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 PROFESSIONELLE 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 définifion 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

SOMMAIRE DÉTAILLÉ

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

NOTES

NOTES

NOTES

(www.renault.com)

VESTALIA PUBLIPOLE - 2009 01 0162

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES GROUPE - 6 PLACE BIR-HAKEIM - 92109 BOULOGNE-BILLANCOURT - FRANCE