



BILAN SOCIAL

RENAULT s.a.s.

ANNÉE 2011

**CHANGEONS DE VIE
CHANGEONS L'AUTOMOBILE**



BILAN SOCIAL 2011

RENAULT s.a.s.



En 2011, Renault a lancé son plan stratégique Renault 2016 – Drive the Change. Sa réussite repose en tout premier lieu sur la mobilisation, la motivation et les compétences de l'ensemble des femmes et des hommes du Groupe.

C'est dans cette perspective que les Ressources Humaines ont déployé en 2011 le plan Together Drive The Change – l'accompagnement humain du plan stratégique. Son objectif est double : soutenir la motivation des salariés et optimiser la performance de l'entreprise, partout dans le monde. Cinq axes prioritaires ont été identifiés, en s'appuyant notamment sur les résultats de la dernière enquête réalisée auprès des salariés du Groupe :

- **Simplifier l'entreprise** – Clarifier l'organisation et les périmètres de responsabilités, alléger les processus et faciliter l'accès à l'information : telles sont les principales actions menées pour simplifier la vie quotidienne des collaborateurs et leur permettre de se concentrer sur leur cœur de métier.
- **Ancrer Renault Management Way dans les pratiques au quotidien** – Il s'agit de poursuivre l'appropriation et la mise en application par l'ensemble des collaborateurs du référentiel commun de règles de management et de conduite dans l'entreprise.
- **Améliorer l'environnement de travail** – Cet axe vise à proposer un univers de travail motivant et attractif à tous les collaborateurs du Groupe, ainsi qu'à promouvoir des façons de travailler innovantes, comme le travail à distance ou l'utilisation des outils collaboratifs.
- **Développer la gestion dynamique des compétences et renforcer l'employabilité** – Dans une industrie en perpétuelle mutation, il est crucial de faire évoluer les compétences des collaborateurs et d'anticiper celles qui

seront nécessaires pour concevoir, fabriquer et vendre les voitures de demain. La gestion dynamique des compétences donne également les moyens aux collaborateurs, au niveau individuel, de progresser dans l'exercice de leur métier comme dans leur carrière.

- **Promouvoir la diversité et développer les talents** – La diversité de nos talents doit refléter celle de nos marchés et de nos clients, c'est une condition essentielle de performance pour un groupe mondial et multiculturel. A cet effet, Renault cherche à renforcer le développement et l'accompagnement de talents locaux, partout où l'entreprise est implantée, et poursuit l'action déjà engagée en faveur de l'égalité hommes / femmes.

A côté de la mise en œuvre de ces chantiers, qui porteront leurs fruits sur les prochaines années, je tiens également à souligner quelques-unes de nos principales réalisations en 2011 :

- Le renouvellement de notre dialogue social à travers la signature de 9 accords collectifs en France.
- Le lancement de notre démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences.
- La simplification et le raccourcissement du dispositif de promotion des ETAM au statut de cadre.
- La mise en place d'un Plan d'Épargne Collectif (P.E.R.C.O.).

Vous pourrez constater dans ce Bilan Social la diversité des actions menées par la fonction Ressources Humaines en 2011 pour soutenir la motivation des femmes et des hommes du Groupe, développer la performance de l'entreprise et promouvoir une stratégie sociale, facteur de cohésion et de solidarité dans un groupe mondial et multiculturel.

Je vous en souhaite une bonne lecture.

Marie-Françoise Damesin

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	69
AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL	79
FORMATION	95
MANAGEMENT	111
RELATIONS PROFESSIONNELLES	121
AUTRES CONDITIONS DE VIE RELEVANT DE L'ENTREPRISE	133

01

EMPLOI

Après une année 2010 de transition, 2011 est la première année de mise en œuvre du plan stratégique “Renault 2016 Drive the Change”. Après un début d’année en croissance, le Tsunami au Japon puis le début de la “ crise de la dette en Europe ” ont perturbé à la fois l’activité et l’organisation. Dans ce contexte, la politique emploi de 2011 est caractérisée par :

- la signature d’un accord de G.P.E.C. et sa mise en œuvre,
- des recrutements significatifs et une forte croissance des effectifs alternants,
- la poursuite d’une politique active de mobilité et de détachement entre métiers et établissements afin d’ajuster les ressources à la charge.

Signature et mise en œuvre de l’accord G.P.E.C.

L’accord de G.P.E.C. (Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences), signé le 4 février 2011 pour une durée de trois ans par les organisations syndicales C.F.D.T., C.F.E.-C.G.C., C.F.T.C. et F.O., s’inscrit dans le cadre de la gestion dynamique des compétences, démarche qui vise à anticiper les besoins de ressources, en effectifs et en compétences, pour accompagner la stratégie du Groupe.

Au cours du deuxième trimestre 2011, des Espaces Emploi et Compétences ont été ouverts sur l’ensemble des sites Renault pour informer les salariés sur les différentes mesures de l’accord G.P.E.C. Un site internet permettant d’accéder à l’ensemble des informations a également été ouvert : www.dynamic.renault.com.

En 2011, sur le périmètre Renault s.a.s., les Espaces Emploi compétences ont reçu plus de 5 000 visites et rendez-vous.

Sur la même période et au titre des mesures de G.P.E.C. : 224 personnes sont parties à la retraite dans le cadre de l’accord G.P.E.C., 453 ont intégré une mesure D.A.C.S., 92 une période de mobilité, 15 un temps partiel fin de carrière.

85 salariés ont également entamé un accompagnement dans le cadre d’un projet de création/reprise d’entreprise.

Dans le cadre de l’accord de G.P.E.C., un premier Observatoire des Métiers a eu lieu fin septembre 2011, réunissant la Direction de Renault et les organisations syndicales signataires.

Recrutements CDI et alternants

En 2011, sur le périmètre Renault s.a.s., 595 personnes ont été embauchées en C.D.I. Environ 70 % sur des périmètres d’ingénierie. Des recrutements ont également été réalisés sur les sites industriels, sur des profils d’A.P.R. et d’E.T.A.M.

Comme en 2010, une amplification significative de la politique jeune a été mise en œuvre avec notamment une augmentation de 55,2 % des contrats d’apprentissage.

Poursuite d’une politique active de mobilité et de détachements

Dans la continuité de 2010, certains sites industriels on eu à gérer des périodes de faible activité (ex. : Sandouville, Douai...) alors que d’autres devaient gérer des situations de forte charge (ex. : Flins, MCA, SOVAB...). Afin de permettre des équilibrages entre établissements en sureffectif ou en besoin d’effectifs, des flux de détachements inter-établissements ont été mis en place. Ce dispositif a été réaffirmé dans le cadre de l’accord de G.P.E.C., dans lequel a été intégré une prime d’indemnité complémentaire au détachement.

Ainsi, en 2011 les détachements inter-sites ont significativement augmenté par rapport à 2010 pour atteindre 1 195 personnes en moyenne mensuelle dans le Groupe en France.

Jean Agulhon,
D.R.H. France

2011 A ÉTÉ LA PREMIÈRE ANNÉE DE VIE DE L’ACCORD DE G.P.E.C. SIGNÉ LE 4 FÉVRIER QUEL BILAN EN FAITES VOUS ?

2011 a d’abord été une année de mise œuvre des moyens : un espace emploi compétence a été ouvert dans chaque établissement au 4 avril et une centaine de collaborateurs R.H. ont été mobilisés et formés et une communication a été déployée pour informer les salariés sur les mesures de la G.P.E.C.

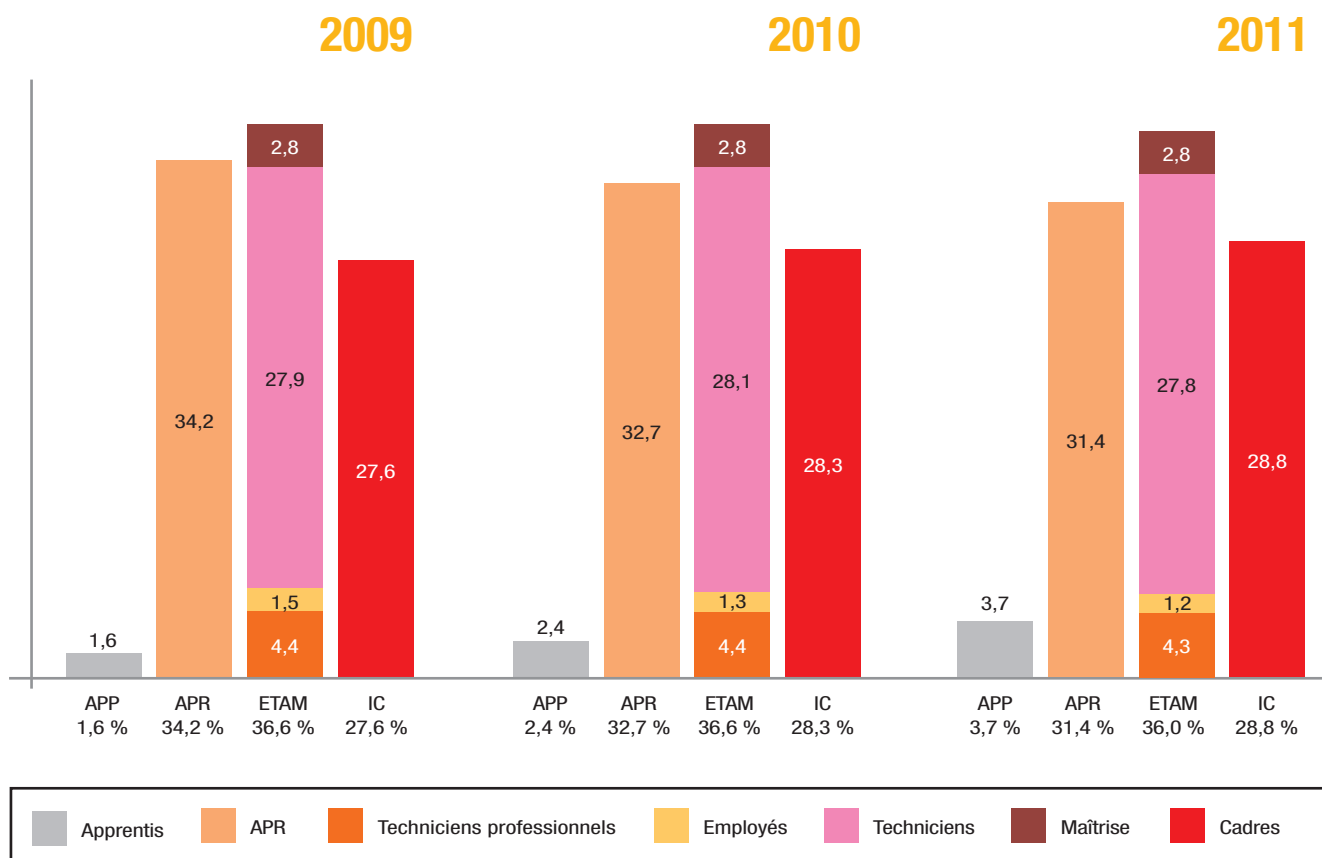
En neuf mois plus de 5 000 collaborateurs ont été accueillis dans les espaces et le site internet dédié à été consulté par plus de 32 000 salariés.

Par ailleurs les résultats de la démarche de gestion dynamique des compétences qui vise à mieux anticiper et accompagner l’évolution de métiers à moyen et long terme a été présenté aux O.S. signataires en septembre dans le cadre du premier Observatoire des Emplois et Compétences. Ces mêmes résultats ont ensuite été présentés aux collaborateurs, pour leur métier, par la ligne managériale. Chaque salarié gagne ainsi en visibilité pour mieux gérer son orientation et développer son employabilité.

01 EMPLOI

EFFECTIFS INSCRITS 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 2011, l'effectif de Renault s.a.s., hors personnel C.A.S.A., enregistre une hausse de 1,7%. Cette évolution résulte d'une croissance de l'effectif C.D.I. de 0,12% et d'une augmentation des C.D.D. liés à la politique jeunes (contrats d'apprentissage, de professionnalisation et thésards) de 55%.

La catégorie professionnelle A.P.R. est en baisse de 2,5%. Au global, les E.T.A.M. augmentent légèrement (+0,14%). Nous constatons cependant une baisse des techniciens

professionnels et des employés en faveur des techniciens et agents de maîtrise. Les cadres augmentent de 3,7% en 2011. La part du personnel féminin continue de croître et représente 16,5% des effectifs contre 16,2% en 2010 et 15,9% en 2009. 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 à très forte majorité masculine.

	HOMMES			FEMMES			ENSEMBLE		
	2009	2010	2011	2009	2010	2011	2009	2010	2011
Apprentis	411	597	991	191	279	383	602	876	1 374
A.P.R.	11 572	10 725	10 467	1 231	1 129	1 096	12 803	11 854	11 563
Techniciens professionnels	1 645	1 583	1 560	8	8	7	1 653	1 591	1 567
Employés	422	377	346	139	107	84	561	484	430
Techniciens	8 480	8 249	8 266	1 958	1 931	1 963	10 438	10 180	10 229
Maîtrise	1 001	946	984	57	52	62	1 058	998	1 046
Ensemble E.T.A.M.	11 548	11 155	11 156	2 162	2 098	2 116	13 710	13 253	13 272
Ingénieurs & cadres	7 938	7 865	8 138	2 381	2 379	2 487	10 319	10 244	10 625
TOTAL GÉNÉRAL	31 469	30 342	30 752	5 965	5 885	6 082	37 434	36 227	36 834

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.

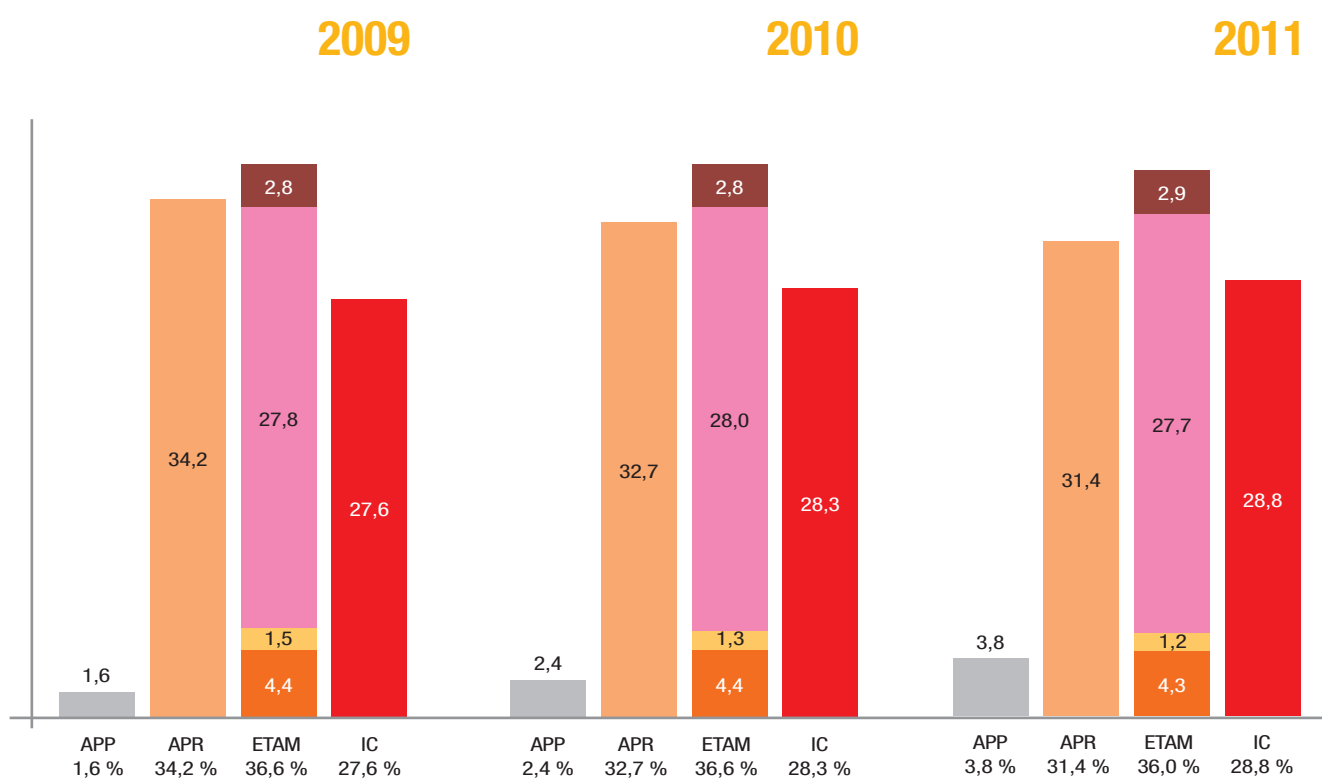
Agents de production Renault (A.P.R.) : A.P. stagiaires, A.P., A.P.Q., P1, P2 et P3 des filières de production et des filières de professionnels d'étude, d'entretien et d'outillage.

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

01 EMPLOI

EFFECTIFS INSCRITS 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 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, est

de 0,8% sur l'ensemble des effectifs et de 3,3% chez les femmes, chez qui le temps partiel est un peu plus fréquent. Ces taux sont quasiment constants depuis 2009.

	HOMMES			FEMMES			ENSEMBLE		
	2009	2010	2011	2009	2010	2011	2009	2010	2011
Apprentis	411	597	991	191	279	383	602	876	1 374
A.P.R.	11 515	10 669	10 413	1 188	1 093	1 059	12 703	11 762	11 472
Techniciens professionnels	1 640	1 578	1 554	8	8	7	1 648	1 586	1 561
Employés	419	375	345	136	104	81	555	479	426
Techniciens	8 458	8 222	8 231	1 883	1 851	1 882	10 341	10 073	10 113
Maîtrise	1 000	946	983	56	51	61	1 056	997	1 044
Ensemble E.T.A.M.	11 517	11 121	11 113	2 083	2 014	2 031	13 600	13 135	13 144
Ingénieurs & cadres	7 929	7 850	8 122	2 320	2 307	2 409	10 249	10 157	10 531
TOTAL GÉNÉRAL	31 372	30 237	30 639	5 782	5 693	5 882	37 154	35 930	36 521

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 baisse constante : – 44% en 2011.

	2009		2010		2011	
	C.A.S.A.	AUTRES MOTIFS	C.A.S.A.	AUTRES MOTIFS	C.A.S.A.	AUTRES MOTIFS
Apprentis	0	0	0	0	0	0
A.P.R.	727	861	407	446	233	765
Techniciens professionnels	14	67	4	24	3	87
Employés	26	31	13	10	4	17
Techniciens	62	277	19	137	8	329
Maîtrise	10	35	3	4	2	63
Ensemble E.T.A.M.	112	410	39	175	17	496
Ingénieurs & cadres	0	725	0	550	0	693
TOTAL GÉNÉRAL	839	1 996	446	1 171	250	1 954

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

111 quincies. Effectif inscrit hors activité par motif au 31 décembre

Les effectifs CASA représentent 11 % des effectifs hors activité. Les D.A.C.S. (Dispense d'Activité des Carrières Spécifiques) représentent quant à eux 22 % des effectifs hors activité. La catégorie "Autres" est composée à 89 % par le personnel expatrié.

	2009			2010			2011		
	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE
TOTAL EFFECTIF INSCRIT	32 276	5 997	38 273	30 776	5 897	36 673	30 997	6 087	37 084
EFFECTIF EN ACTIVITÉ	29 855	5 583	35 438	29 449	5 607	35 056	29 116	5 764	34 880
TOTAL HORS ACTIVITÉ	2 421	414	2 835	1 327	290	1 617	1 881	323	2 204
dont : Congé parental	4	84	88	6	90	96	5	99	104
Congé sabbatique	20	8	28	41	11	52	28	22	50
Congé création d'entreprise							12	3	15
Maladie, accident	406	70	476	372	81	453	408	81	489
C.A.S.A.	807	32	839	434	12	446	245	5	250
PRV : Congé longue durée	18	30	48	17	29	46	8	15	23
PRV : Congé de Reclassement	755	136	891	0	0	0	0	0	0
GPEC : Dacs							435	17	452
GPEC : Période de mobilité externe							70	14	84
Autres	411	54	465	457	67	524	670	67	737

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.)

	2009	2010	2011
Apprentis	322	271	477
A.P.R.	12 662	11 852	11 387
Techniciens professionnels	1 653	1 591	1 536
Employés	556	478	399
Techniciens	10 374	10 103	10 031
Maîtrise	1 048	994	1 029
Ensemble E.T.A.M.	13 631	13 166	12 995
Ingénieurs & cadres	10 164	9 902	10 005
TOTAL GÉNÉRAL	36 779	35 191	34 864

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

Le nombre mensuel moyen des contrats C.D.D. est en très forte hausse en 2011 : + 47 % par rapport à 2010. Les contrats C.D.D. sont composés à 85 % de contrats d'apprentissage, 8,5 % de thésards et 6 % de C.D.D. de professionnalisation.

	HOMMES			FEMMES			ENSEMBLE		
	2009	2010	2011	2009	2010	2011	2009	2010	2011
Apprentis	494	454	694	193	210	301	687	664	995
A.P.R.	3	2	4	0	0	2	3	2	6
Techniciens professionnels	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Employés	0	1	8	4	2	4	4	3	12
Techniciens	16	10	22	34	21	28	50	31	50
Maîtrise	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ensemble E.T.A.M.	16	11	30	38	23	32	54	34	62
Ingénieurs & cadres	68	70	72	20	21	27	88	91	99
TOTAL GÉNÉRAL	581	537	800	251	254	362	832	791	1 162

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		
	2009	2010	2011	2009	2010	2011	2009	2010	2011
A.P.R.	12 065	10 947	10 616	1 296	1 154	1 110	13 361	12 101	11 726
Techniciens professionnels	1 792	1 585	1 576	8	8	7	1 800	1 593	1 583
Employés	461	395	341	154	125	82	615	520	423
Techniciens	9 090	8 281	8 265	2 072	1 904	1 928	11 162	10 185	10 193
Maîtrise	1 115	962	974	61	54	61	1 176	1 016	1 035
Ensemble E.T.A.M.	12 458	11 223	11 156	2 295	2 091	2 078	14 753	13 314	13 234
Ingénieurs & cadres	8 139	7 718	7 913	2 424	2 340	2 411	10 563	10 058	10 324
TOTAL GÉNÉRAL	32 662	29 888	29 685	6 015	5 585	5 599	38 677	35 473	35 284

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.)

	2009	2010	2011
Apprentis	687	663	995
A.P.R.	13 268	12 007	11 639
Techniciens professionnels	1 795	1 588	1 577
Employés	612	518	430
Techniciens	11 108	10 116	10 132
Maîtrise	1 174	1 014	1 033
Ensemble E.T.A.M.	14 689	13 236	13 172
Ingénieurs & cadres	10 577	10 070	10 335
TOTAL GÉNÉRAL	39 221	35 976	36 141

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		
	2009	2010	2011	2009	2010	2011	2009	2010	2011
Apprentis	411	597	991	191	279	383	602	876	1 374
A.P.R. niveau 1	5 981	5 414	5 143	1 041	947	897	7 022	6 361	6 040
A.P.R. niveau 2	4 118	3 871	3 808	172	167	182	4 290	4 038	3 990
A.P.R. niveau 3	1 373	1 335	1 403	18	15	17	1 391	1 350	1 420
A.P.R. niveau 4	86	94	102	0	0	0	86	94	102
Régleurs	14	11	11	0	0	0	14	11	11
Ensemble A.P.R.	11 572	10 725	10 467	1 231	1 129	1 096	12 803	11 854	11 563
E.T.A.M. niveau 1	2 539	2 419	2 451	326	305	326	2 865	2 724	2 777
E.T.A.M. niveau 2	7 534	7 279	7 166	1 616	1 566	1 543	9 150	8 845	8 709
E.T.A.M. niveau 3	1 414	1 394	1 472	218	225	245	1 632	1 619	1 717
Régleurs	5	5	5	0	0	0	5	5	5
Contrats spéciaux	56	58	62	2	2	2	58	60	64
Ensemble E.T.A.M.	11 548	11 155	11 156	2 162	2 098	2 116	13 710	13 253	13 272
Cadre 1	292	262	359	106	107	163	398	369	522
Cadre 2	1 667	1 548	1 480	686	610	543	2 353	2 158	2 023
Cadre 3A	3 002	2 973	3 041	957	972	1 042	3 959	3 945	4 083
Cadre 3B	2 030	2 131	2 296	484	537	580	2 514	2 668	2 876
Cadre 3C+HA	840	832	844	123	126	131	963	958	975
Contrats spéciaux	107	119	118	25	27	28	132	146	146
Ensemble Ingénieurs & cadres	7 938	7 865	8 138	2 381	2 379	2 487	10 319	10 244	10 625
TOTAL GÉNÉRAL	31 469	30 342	30 752	5 965	5 885	6 082	37 434	36 227	36 834

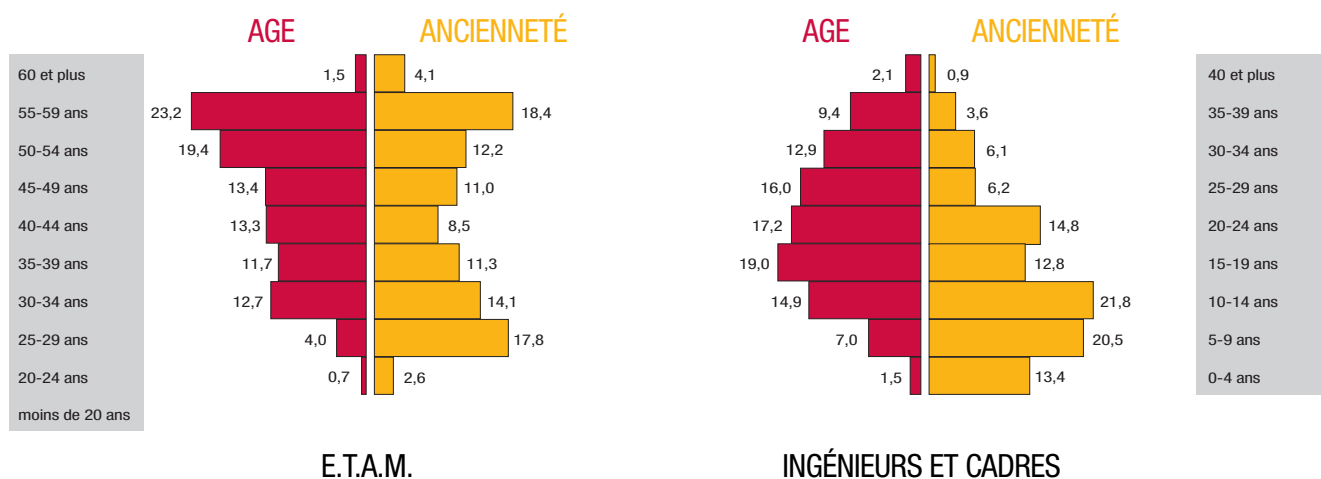
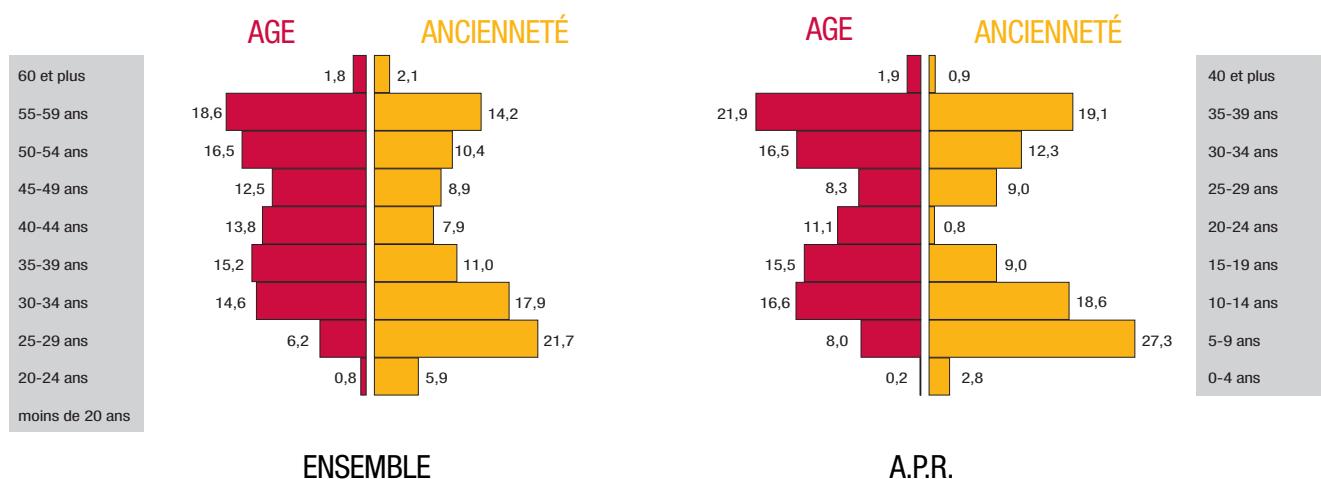
POUR EN SAVOIR PLUS

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 2011 (en %)



POUR EN SAVOIR PLUS

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

11. EFFECTIFS

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

	2009					2010					2011				
	I.C.	ETAM	APR	APP	TOTAL	I.C.	ETAM	APR	APP	TOTAL	I.C.	ETAM	APR	APP	TOTAL
- de 20 ans	0	3	0	63	66	0	5	1	122	128	0	5	1	185	191
20-24 ans	31	59	149	494	733	64	38	44	695	841	156	96	19	1 099	1 370
25-29 ans	947	1 103	1 687	44	3 781	746	795	1 324	58	2 923	749	536	922	90	2 297
30-34 ans	1 861	1 633	1 893	0	5 387	1 693	1 689	1 897	1	5 280	1 585	1 680	1 924	0	5 189
35-39 ans	1 888	1 630	1 852	0	5 370	1 999	1 546	1 818	0	5 363	2 024	1 552	1 798	0	5 374
40-44 ans	1 786	1 718	938	0	4 442	1 777	1 753	1 083	0	4 613	1 829	1 767	1 285	0	4 881
45-49 ans	1 506	2 117	1 445	1	5 069	1 600	1 943	1 241	0	4 784	1 701	1 779	955	0	4 435
50-54 ans	1 185	2 839	2 220	0	6 244	1 287	2 641	1 897	0	5 825	1 366	2 581	1 903	0	5 850
55-59 ans	956	2 547	2 504	0	6 007	915	2 740	2 391	0	6 046	996	3 080	2 534	0	6 610
60 ans et +	159	61	115	0	335	163	103	158	0	424	219	196	222	0	637
TOTAL	10 319	13 710	12 803	602	37 434	10 244	13 253	11 854	876	36 227	10 625	13 272	11 563	1 374	36 834

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

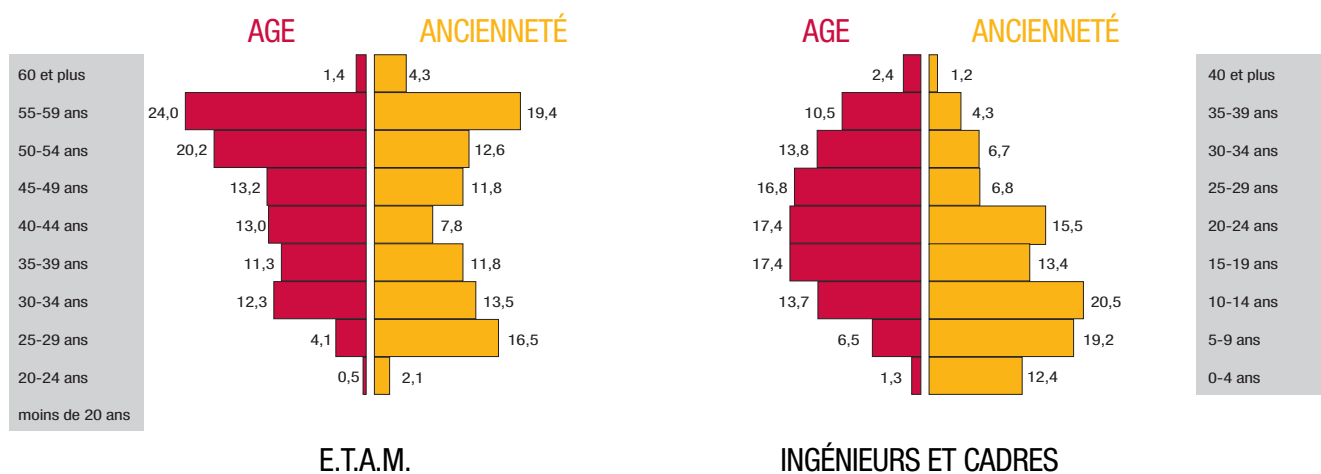
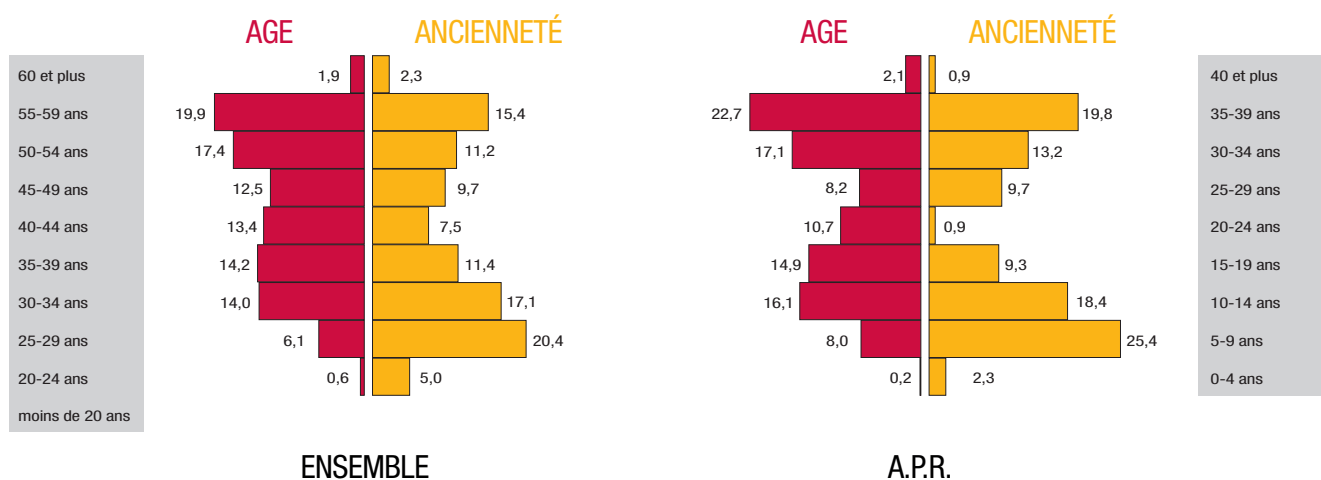
	2009					2010					2011				
	I.C.	ETAM	APR	APP	TOTAL	I.C.	ETAM	APR	APP	TOTAL	I.C.	ETAM	APR	APP	TOTAL
0-4 ans	1 831	1 012	1 353	601	4 797	1 277	399	487	876	3 039	1 419	344	328	1 371	3 462
5-9 ans	2 702	2 814	3 579	1	9 096	2 562	2 795	3 728	0	9 085	2 182	2 363	3 161	3	7 709
10-14 ans	1 491	1 114	1 421	0	4 026	1 968	1 487	1 739	0	5 194	2 311	1 865	2 155		6 331
15-19 ans	1 147	1 441	681	0	3 269	1 171	1 357	845	0	3 373	1 358	1 505	1 041		3 904
20-24 ans	1 298	828	65	0	2 191	1 551	1 099	71	0	2 721	1 572	1 122	95		2 789
25-29 ans	925	2 396	1 848	0	5 169	825	2 080	1 504	0	4 409	657	1 460	1 042		3 159
30-34 ans	481	2 069	2 520	0	5 070	496	1 691	1 841	0	4 028	644	1 624	1 427		3 695
35-39 ans	378	1 753	1 283	0	3 414	305	1 950	1 568	0	3 823	382	2 447	2 210		5 039
+ 40 ans	66	283	53	0	402	89	395	71	0	555	100	542	104		746
TOTAL	10 319	13 710	12 803	602	37 434	10 244	13 253	11 854	876	36 227	10 625	13 272	11 563	1 374	36 834

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 2011 (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.)

	2009					2010					2011				
	I.C.	ETAM	APR	APP	TOTAL	I.C.	ETAM	APR	APP	TOTAL	I.C.	ETAM	APR	APP	TOTAL
- de 20 ans	0	1	0	46	47	0	4	1	101	106	0	5	1	152	158
20-24 ans	26	39	135	335	535	47	21	36	456	560	109	57	18	775	959
25-29 ans	682	921	1 505	30	3 138	530	670	1 191	39	2 430	532	453	834	64	1 883
30-34 ans	1 299	1 313	1 648	0	4 260	1 181	1 368	1 659	1	4 209	1 118	1 368	1 683	0	4 169
35-39 ans	1 338	1 350	1 613	0	4 301	1 424	1 264	1 581	0	4 269	1 414	1 259	1 562	0	4 235
40-44 ans	1 410	1 393	786	0	3 589	1 381	1 423	927	0	3 731	1 415	1 455	1 115	0	3 985
45-49 ans	1 220	1 818	1 354	0	4 392	1 295	1 652	1 137	0	4 084	1 371	1 476	862	0	3 709
50-54 ans	983	2 453	2 078	0	5 514	1 068	2 300	1 780	0	5 148	1 127	2 258	1 795	0	5 180
55-59 ans	831	2 214	2 343	0	5 388	794	2 372	2 255	0	5 421	856	2 673	2 379	0	5 908
60 ans et +	149	46	110	0	305	145	81	158	0	384	196	152	218	0	566
TOTAL	7 938	11 548	11 572	411	31 469	7 865	11 155	10 725	597	30 342	8 138	11 156	10 467	991	30 752

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

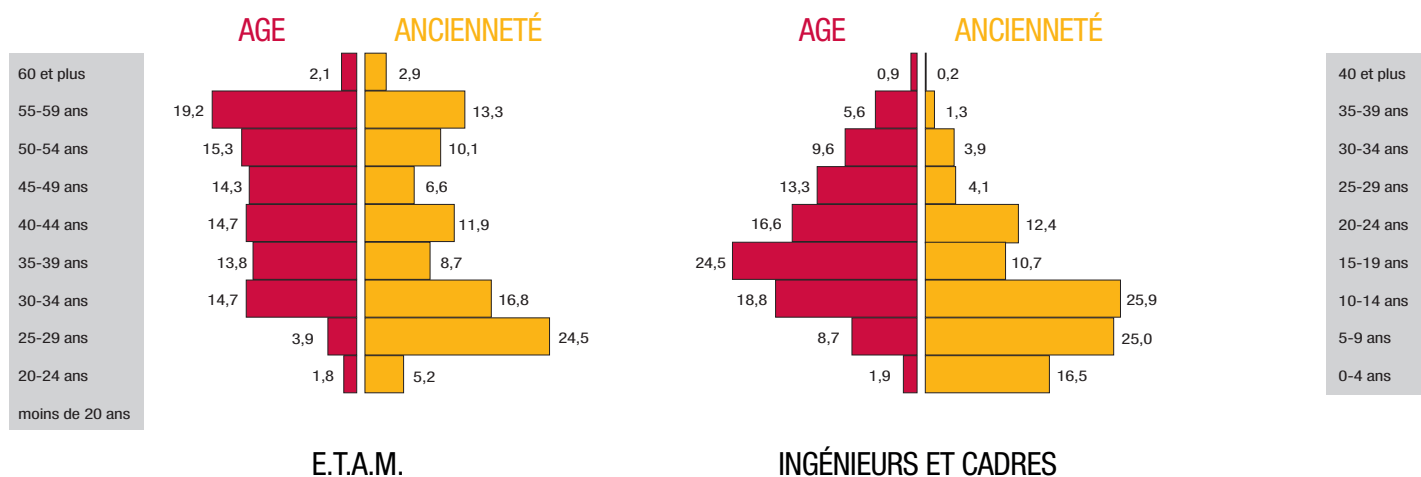
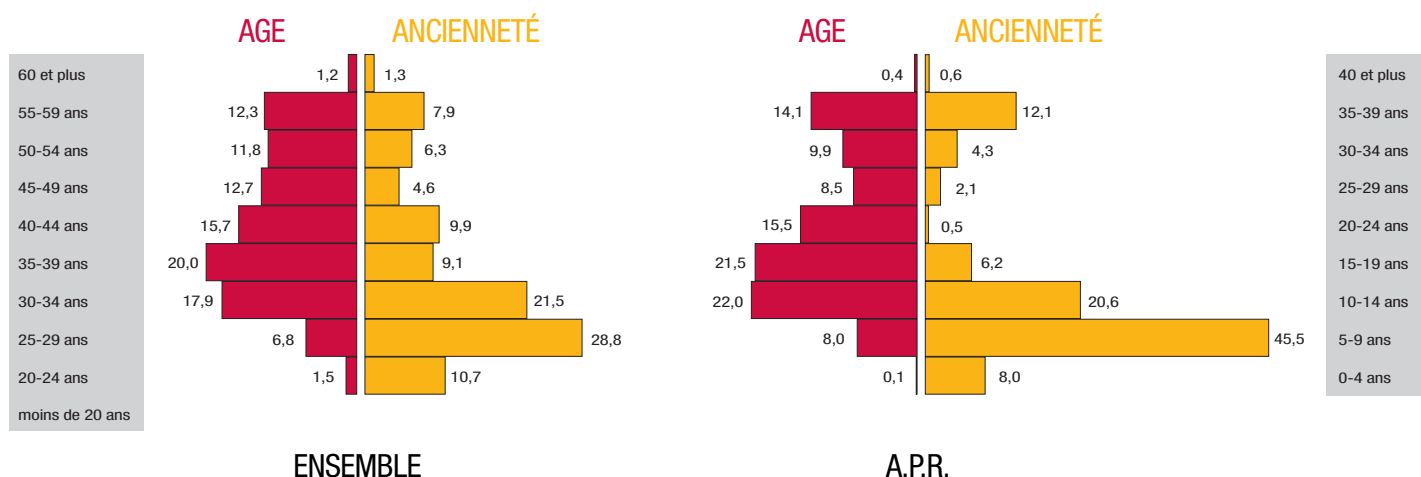
	2009					2010					2011				
	I.C.	ETAM	APR	APP	TOTAL	I.C.	ETAM	APR	APP	TOTAL	I.C.	ETAM	APR	APP	TOTAL
0-4 ans	1 336	782	1 097	410	3 625	914	303	371	597	2 185	1 009	235	240	989	2 473
5-9 ans	1 920	2 213	3 052	1	7 186	1 824	2 178	3 145	0	7 147	1 561	1 844	2 662	2	6 069
10-14 ans	1 095	919	1 297	0	3 311	1 439	1 221	1 576	0	4 236	1 666	1 509	1 929	0	5 104
15-19 ans	909	1 223	647	0	2 779	927	1 181	802	0	2 910	1 093	1 321	973	0	3 387
20-24 ans	1 065	653	62	0	1 780	1 272	858	67	0	2 197	1 263	871	90	0	2 224
25-29 ans	783	2 122	1 800	0	4 705	691	1 849	1 462	0	4 002	556	1 320	1 019	0	2 895
30-34 ans	418	1 805	2 361	0	4 584	436	1 451	1 734	0	3 621	546	1 410	1 380	0	3 336
35-39 ans	350	1 569	1 207	0	3 126	275	1 751	1 503	0	3 529	349	2 165	2 077	0	4 591
+ 40 ans	62	262	49	0	373	87	363	65	0	515	95	481	97	0	673
TOTAL	7 938	11 548	11 572	411	31 469	7 865	11 155	10 725	597	30 342	8 138	11 156	10 467	991	30 752

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 2011 (en %)



POUR EN SAVOIR PLUS

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

11. EFFECTIFS

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

	2009					2010					2011				
	I.C.	ETAM	APR	APP	TOTAL	I.C.	ETAM	APR	APP	TOTAL	I.C.	ETAM	APR	APP	TOTAL
– de 20 ans	0	2	0	17	19	0	1	0	21	22	0	0	0	33	33
20-24 ans	5	20	14	159	198	17	17	8	239	281	47	39	1	324	411
25-29 ans	265	182	182	14	643	216	125	133	19	493	217	83	88	26	414
30-34 ans	562	320	245	0	1 127	512	321	238	0	1 071	467	312	241	0	1 020
35-39 ans	550	280	239	0	1 069	575	282	237	0	1 094	610	293	236	0	1 139
40-44 ans	376	325	152	0	853	396	330	156	0	882	414	312	170	0	896
45-49 ans	286	299	91	1	677	305	291	104	0	700	330	303	93	0	726
50-54 ans	202	386	142	0	730	219	341	117	0	677	239	323	108	0	670
55-59 ans	125	333	161	0	619	121	368	136	0	625	140	407	155	0	702
60 ans et +	10	15	5	0	30	18	22	0	0	40	23	44	4	0	71
TOTAL	2 381	2 162	1 231	191	5 965	2 379	2 098	1 129	279	5 885	2 487	2 116	1 096	383	6 082

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

	2009					2010					2011				
	I.C.	ETAM	APR	APP	TOTAL	I.C.	ETAM	APR	APP	TOTAL	I.C.	ETAM	APR	APP	TOTAL
0-4 ans	495	230	256	191	1 172	363	96	116	279	854	410	109	88	382	989
5-9 ans	782	601	527	0	1 910	738	617	583	0	1 938	621	519	499	1	1 640
10-14 ans	396	195	124	0	715	529	266	163	0	958	645	356	226	0	1 227
15-19 ans	238	218	34	0	490	244	176	43	0	463	265	184	68	0	517
20-24 ans	233	175	3	0	411	279	241	4	0	524	309	251	5	0	565
25-29 ans	142	274	48	0	464	134	231	42	0	407	101	140	23	0	264
30-34 ans	63	264	159	0	486	60	240	107	0	407	98	214	47	0	359
35-39 ans	28	184	76	0	288	30	199	65	0	294	33	282	133	0	448
+ 40 ans	4	21	4	0	29	2	32	6	0	40	5	61	7	0	73
TOTAL	2 381	2 162	1 231	191	5 965	2 379	2 098	1 129	279	5 885	2 487	2 116	1 096	383	6 082

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 et l'ancienneté moyenne des salariés de Renault restent stables en 2011 et s'établissent respectivement à 43 ans et 18 ans. L'âge moyen des femmes reste inférieur de 3 ans à celui des hommes et leur ancienneté moyenne de 5 ans.

HOMMES	MOYENNE D'ÂGE			MOYENNE D'ANCIENNETÉ CHEZ RENAULT		
	2009	2010	2011	2009	2010	2011
Apprentis	22	21	21	1	1	1
A.P.R.	43	44	44	19	20	20
Techniciens professionnels	49	49	50	27	27	27
Employés	49	48	47	26	25	23
Techniciens	44	44	45	20	21	22
Maîtrise	46	46	46	22	23	23
Ensemble E.T.A.M.	45	45	46	22	22	23
Ingénieurs & cadres	42	43	43	15	15	16
TOTAL GÉNÉRAL	43	44	44	19	19	19

FEMMES	MOYENNE D'ÂGE			MOYENNE D'ANCIENNETÉ CHEZ RENAULT		
	2009	2010	2011	2009	2010	2011
Apprentis	22	22	22	1	1	1
A.P.R.	40	40	41	13	13	14
Techniciens professionnels	45	46	46	20	21	21
Employés	49	48	47	25	24	21
Techniciens	43	44	44	17	18	19
Maîtrise	47	46	45	22	21	20
Ensemble E.T.A.M.	43	44	44	18	18	19
Ingénieurs & cadres	39	40	40	12	12	12
TOTAL GÉNÉRAL	40	40	41	14	14	14

ENSEMBLE	MOYENNE D'ÂGE			MOYENNE D'ANCIENNETÉ CHEZ RENAULT		
	2009	2010	2011	2009	2010	2011
Apprentis	22	22	22	1	1	1
A.P.R.	43	43	44	19	19	20
Techniciens professionnels	49	49	50	27	27	27
Employés	49	48	47	26	25	23
Techniciens	44	44	45	20	20	21
Maîtrise	46	46	46	22	23	23
Ensemble E.T.A.M.	45	45	46	21	21	22
Ingénieurs & cadres	41	42	42	14	15	15
TOTAL GÉNÉRAL	43	43	43	18	18	18

11. EFFECTIFS

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

	2009			2010			2011		
	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE
A.P.R.	19	13	19	20	13	19	20	14	20
E.T.A.M.	22	18	21	22	18	22	23	19	22
Ingénieurs & cadres	12	10	12	12	10	12	13	11	12
TOTAL GÉNÉRAL	18	13	18	19	13	18	19	14	19

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

HOMMES	FRANÇAIS			ÉTRANGERS		
	2009	2010	2011	2009	2010	2011
Apprentis	400	573	939	11	24	52
A.P.R.	10 883	10 143	9 945	689	582	522
Techniciens professionnels	1 608	1 550	1 530	37	33	30
Employés	406	363	334	16	14	12
Techniciens	8 342	8 115	8 133	138	134	133
Maîtrise	983	928	969	18	18	15
Ensemble E.T.A.M.	11 339	10 956	10 966	209	199	190
Ingénieurs & cadres	7 576	7 487	7 750	362	378	388
TOTAL GÉNÉRAL	30 198	29 159	29 600	1 271	1 183	1 152

FEMMES	FRANÇAIS			ÉTRANGERS		
	2009	2010	2011	2009	2010	2011
Apprentis	176	251	350	15	28	33
A.P.R.	1 211	1 109	1 078	20	20	18
Techniciens professionnels	8	8	7	0	0	0
Employés	137	105	81	2	2	3
Techniciens	1 928	1 901	1 934	30	30	29
Maîtrise	57	52	62	0	0	0
Ensemble E.T.A.M.	2 130	2 066	2 084	32	32	32
Ingénieurs & cadres	2 170	2 162	2 273	211	217	214
TOTAL GÉNÉRAL	5 687	5 588	5 785	278	297	297

ENSEMBLE	FRANÇAIS			ÉTRANGERS		
	2009	2010	2011	2009	2010	2011
Apprentis	576	824	1 289	26	52	85
A.P.R.	12 094	11 252	11 023	709	602	540
Techniciens professionnels	1 616	1 558	1 537	37	33	30
Employés	543	468	415	18	16	15
Techniciens	10 270	10 016	10 067	168	164	162
Maîtrise	1 040	980	1 031	18	18	15
Ensemble E.T.A.M.	13 469	13 022	13 050	241	231	222
Ingénieurs & cadres	9 746	9 649	10 023	573	595	602
TOTAL GÉNÉRAL	35 885	34 747	35 385	1 549	1 480	1 449

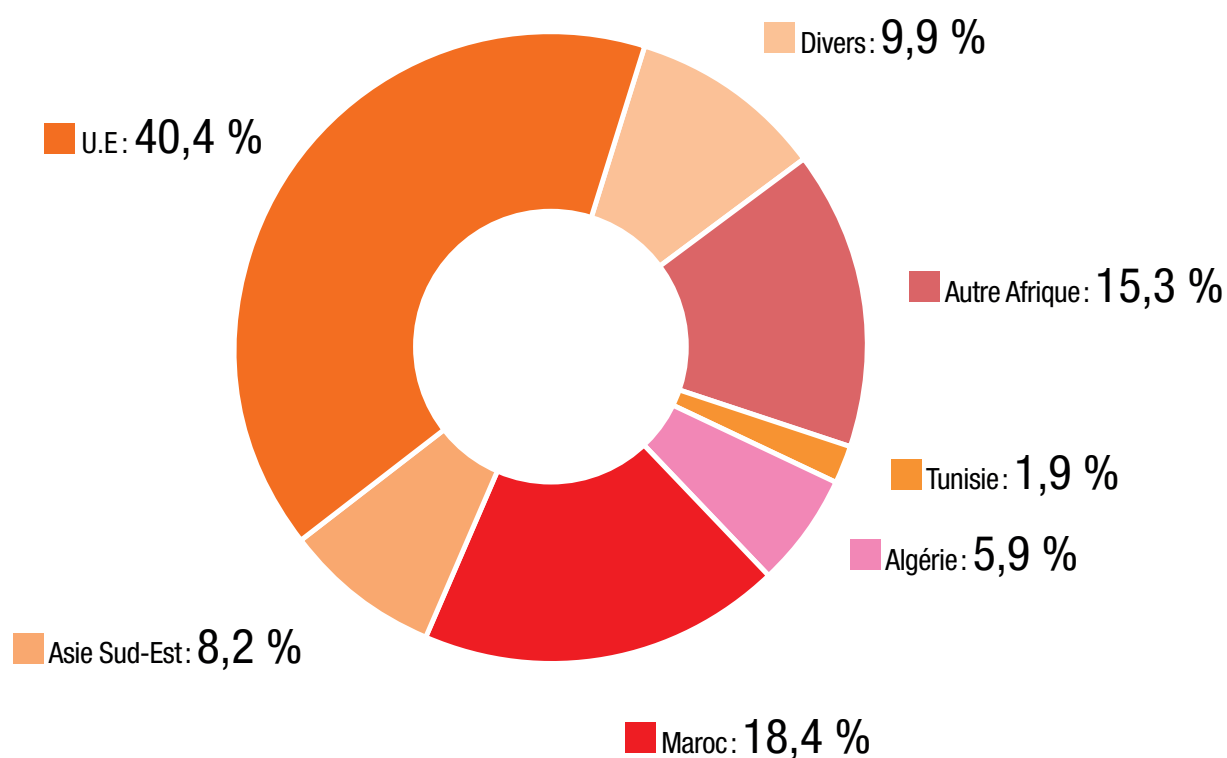
01 EMPLOI

RÉPARTITION DU PERSONNEL ÉTRANGER PAR ORIGINE

au 31 décembre 2011

4,1 % de l'effectif total de Renault est réparti sur 75 nationalités.

Ce taux est en légère baisse par rapport à 2009 (-0,3), essentiellement sur la population A.P.R.



Effectif total : **1 449**

11. EFFECTIFS PERSONNEL HANDICAPÉ

Depuis plus de 15 ans Renault agit en faveur de l'insertion dans la vie active des personnes handicapées en facilitant leur vie quotidienne, tant professionnelle que personnelle. Le 19 avril 2010, Renault s.a.s. a signé son 5^e accord, pour une

durée de 3 ans (2010-2012) et a ainsi poursuivi sa politique volontaire en faveur de l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées.

119 ter. Emploi global des personnes handicapées

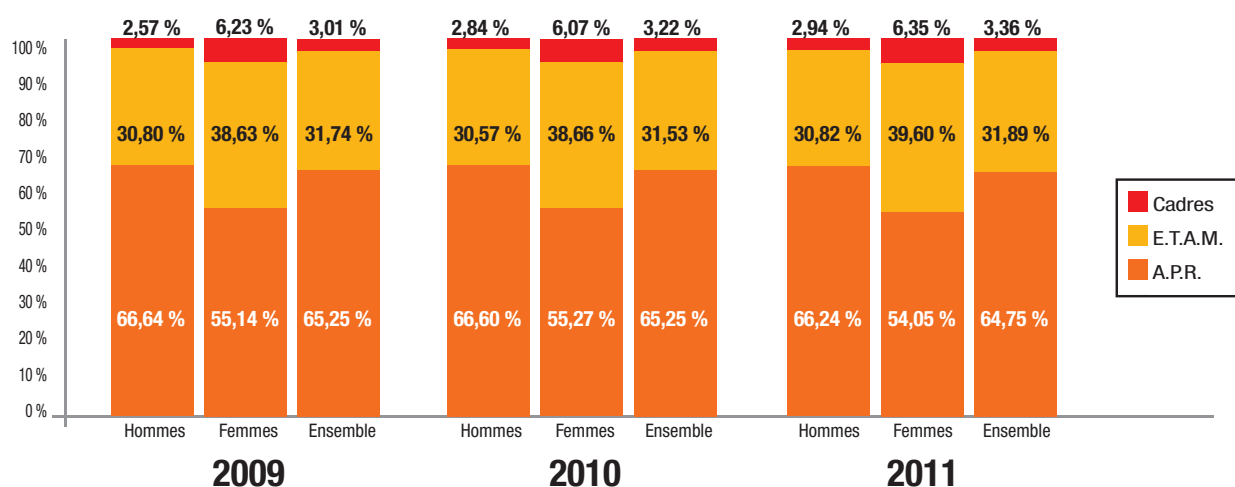
Le taux d'emploi global en 2011 est en légère augmentation par rapport à celui de l'année 2010, suite à une hausse des déclarations de reconnaissances de travailleurs handicapés.

	2009	2010	2011
Taux d'emploi global (1)	8,20	7,65	8,00

(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		
	2009	2010	2011	2009	2010	2011	2009	2010	2011
A.P.R.	1 558	1 549	1 642	177	173	187	1 735	1 722	1 829
E.T.A.M.	720	711	764	124	121	137	844	832	901
Ingénieurs & cadres	60	66	73	20	19	22	80	85	95
TOTAL GÉNÉRAL	2 338	2 326	2 479	321	313	346	2 659	2 639	2 825



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. La loi du 1^{er} décembre 2008 vient modifier le calcul de l'effectif des bénéficiaires de l'obligation d'emploi en tenant compte réellement du temps de travail effectué dans l'établissement.

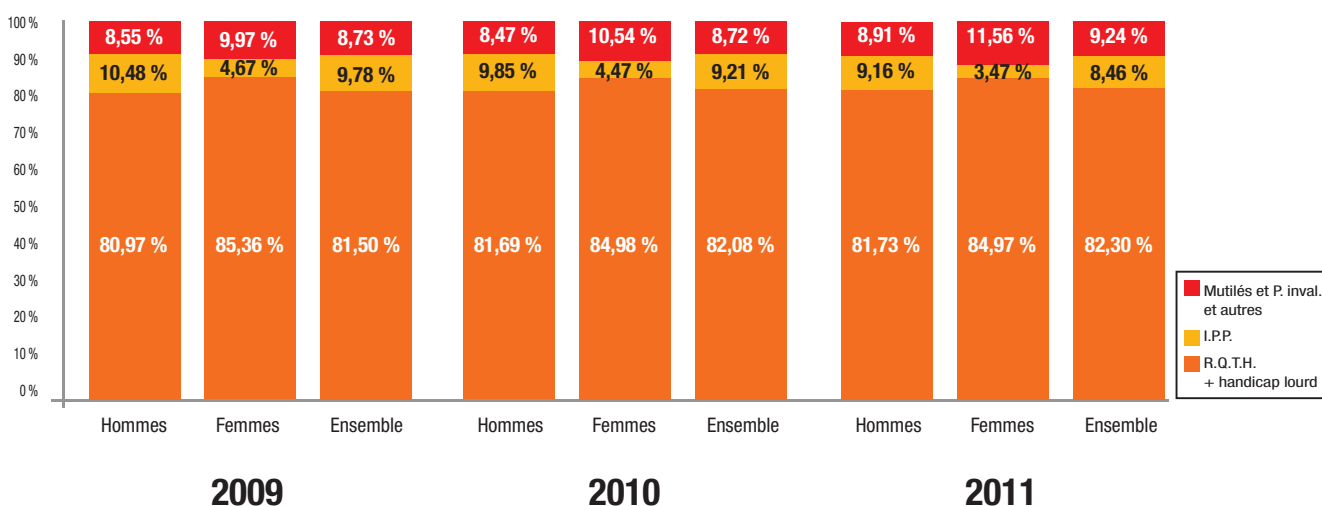
01 EMPLOI

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).

	HOMMES			FEMMES			ENSEMBLE			
	2009	2010	2011	2009	2010	2011	2009	2010	2011	
R.Q.T.H. "travailleur handicapé"	1892	1 900	2 030	273	265	292	2 165	2 165	2 322	
Handicap lourd	1	1	1	1	1	2	2	2	3	
Total R.Q.T.H. + handicap lourd	1893	1 901	2 031	274	266	294	2 167	2 167	2 325	
I.P.P.	10 à 66 %	224	210	210	11	10	11	235	220	221
	67 à 85 %	19	17	14	4	4	1	23	21	15
	supérieur à 85 %	2	2	3	0	0	0	2	2	3
Total I.P.P.		245	229	227	15	14	12	260	243	239
AUTRES	Cartes d'invalidité	7	7	12	2	1	2	9	8	14
	Pension d'invalidité	184	181	201	30	32	38	214	213	239
	Mutilés de guerre	9	8	8	0	0	0	9	8	8
Total AUTRES (*)		200	196	221	32	33	40	232	229	261
TOTAL GÉNÉRAL		2 338	2 326	2 479	321	313	346	2 659	2 639	2 825



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.

	2009	2010	2011
Unités bénéficiaires	40	38	32,5
Taux d'emploi (unités bénéficiaires rapportées à l'effectif d'assujettissement)	0,11 %	0,11 %	0,09 %

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

Après une baisse importante de l'effectif moyen intérimaire en 2009 (-42 %), nous observons une légère augmentation en 2010 (+10 %) et une hausse plus conséquente en 2011 (+48 %). Le nombre moyen mensuel reste cependant assez

bas en comparaison des années 2008 et antérieures. Ceci s'explique notamment par une optimisation des équilibres d'effectifs C.D.I. inter-établissement.

	2009	2010	2011
121. Nombre moyen mensuel	1 406	1 545	2 289
122. durée moyenne des contrats de travail (en jours)	83	77	89
123. Effectif moyen mensuel intérimaire/ effectif inscrit moyen mensuel (indicateur 113 et 113bis), en %	3,6 %	4,3 %	6,3 %

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

L'année 2011 marque une reprise des recrutements avec l'embauche de 595 nouveaux salariés en contrat à durée indéterminée, en embauche externe directe ou par transformation d'un C.D.D. (indicateur 131.1 bis).

La part des femmes dans ces recrutements est en légère baisse par rapport à 2010, passant de 27,7 % à 26,6 %.

Un tiers des mutations venant de filiales s'explique par le transfert de Fonderie de Normandie vers le site Renault s.a.s. de Cléon.

HOMMES	TOTAL			DONT MUTATIONS VENANT DE FILIALES		
	2009	2010	2011	2009	2010	2011
A.P.R.	95	0	181	1	0	152
Techniciens professionnels	0	1	33	0	1	31
Employés	2	3	6	0	0	4
Techniciens	38	38	115	16	29	78
Maîtrise	2	3	17	1	1	14
Ensemble E.T.A.M.	42	45	171	17	31	127
Ingénieurs & cadres	94	228	453	72	91	99
TOTAL GÉNÉRAL	231	273	805	90	122	378

FEMMES	TOTAL			DONT MUTATIONS VENANT DE FILIALES		
	2009	2010	2011	2009	2010	2011
A.P.R.	46	0	2	0	0	0
Techniciens professionnels	0	0	0	0	0	0
Employés	3	0	1	0	0	1
Techniciens	22	11	33	13	9	16
Maîtrise	1	0	0	1	0	0
Ensemble E.T.A.M.	26	11	34	14	9	17
Ingénieurs & cadres	44	79	164	29	17	29
TOTAL GÉNÉRAL	116	90	200	43	26	46

ENSEMBLE	TOTAL			DONT MUTATIONS VENANT DE FILIALES		
	2009	2010	2011	2009	2010	2011
A.P.R.	141	0	183	1	0	152
Techniciens professionnels	0	1	33	0	1	31
Employés	5	3	7	0	0	5
Techniciens	60	49	148	29	38	94
Maîtrise	3	3	17	2	1	14
Ensemble E.T.A.M.	68	56	205	31	40	144
Ingénieurs & cadres	138	307	617	101	108	128
TOTAL GÉNÉRAL	347	363	1005	133	148	424

13. EMBAUCHES

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

HOMMES	2009	2010	2011
A.P.R.	0	0	0
E.T.A.M.	0	0	1
Ingénieurs & cadres	1	6	9
TOTAL	1	6	10

FEMMES	2009	2010	2011
A.P.R.	0	0	0
E.T.A.M.	0	0	0
Ingénieurs & cadres	1	2	4
TOTAL	1	2	4

ENSEMBLE	2009	2010	2011
A.P.R.	0	0	0
E.T.A.M.	0	0	1
Ingénieurs & cadres	2	8	13
TOTAL	2	8	14

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.

01 EMPLOI

13. EMBAUCHES

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

HOMMES	2009	2010	2011
Apprentis	181	417	667
A.P.R.	3	21	9
Techniciens professionnels	0	0	0
Employés	0	3	18
Techniciens	6	15	30
Maîtrise	0	0	0
Ensemble E.T.A.M.	6	18	48
Ingénieurs & cadres	25	36	17
TOTAL GÉNÉRAL	215	492	741
Durée moyenne des contrats (en jours)	120	103	98

FEMMES	2009	2010	2011
Apprentis	114	207	265
A.P.R.	3	0	4
Techniciens professionnels	0	0	0
Employés	0	0	7
Techniciens	9	19	37
Maîtrise	0	0	0
Ensemble E.T.A.M.	9	19	44
Ingénieurs & cadres	5	11	17
TOTAL GÉNÉRAL	131	237	330
Durée moyenne des contrats (en jours)	100	104	102

ENSEMBLE	2009	2010	2011
Apprentis	295	624	932
A.P.R.	6	21	13
Techniciens professionnels	0	0	0
Employés	0	3	25
Techniciens	15	34	67
Maîtrise	0	0	0
Ensemble E.T.A.M.	15	37	92
Ingénieurs & cadres	30	47	34
TOTAL GÉNÉRAL	346	729	1 071
Durée moyenne des contrats (en jours)	112	104	99

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 25 ans (C.D.D. et C.D.I.)

HOMMES	2009		2010		2011	
	C.D.I.	C.D.D.	C.D.I.	C.D.D.	C.D.I.	C.D.D.
Apprentis	0	181	0	414	0	633
A.P.R.	6	3	0	21	11	8
Techniciens professionnels	0	0	0	0	0	0
Employés	0	0	0	3	0	16
Techniciens	1	6	2	15	14	26
Maîtrise	0	0	0	0	0	0
Ensemble E.T.A.M.	1	6	2	18	14	42
Ingénieurs & cadres	5	15	46	27	109	10
TOTAL GÉNÉRAL	12	205	48	480	134	693

FEMMES	2009		2010		2011	
	C.D.I.	C.D.D.	C.D.I.	C.D.D.	C.D.I.	C.D.D.
Apprentis	0	113	0	207	0	253
A.P.R.	2	2	0	0	0	1
Techniciens professionnels	0	0	0	0	0	0
Employés	0	0	0	0	0	4
Techniciens	0	7	1	15	2	28
Maîtrise	0	0	0	0	0	0
Ensemble E.T.A.M.	0	7	1	15	2	32
Ingénieurs & cadres	3	3	30	7	43	12
TOTAL GÉNÉRAL	5	125	31	229	45	298

ENSEMBLE	2009		2010		2011	
	C.D.I.	C.D.D.	C.D.I.	C.D.D.	C.D.I.	C.D.D.
Apprentis	0	294	0	621	0	886
A.P.R.	8	5	0	21	11	9
Techniciens professionnels	0	0	0	0	0	0
Employés	0	0	0	3	0	20
Techniciens	1	13	3	30	16	54
Maîtrise	0	0	0	0	0	0
Ensemble E.T.A.M.	1	13	3	33	16	74
Ingénieurs & cadres	8	18	76	34	152	22
TOTAL GÉNÉRAL	17	330	79	709	179	991

01 EMPLOI

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

HOMMES	2009			2010			2011		
	C.D.I.	C.D.D.	TOTAL	C.D.I.	C.D.D.	TOTAL	C.D.I.	C.D.D.	TOTAL
A.P.R.	0	1	1	0	3	3	0	2	2
Techniciens professionnels	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Employés	0	0	0	0	3	3	0	18	18
Techniciens	1	6	7	0	15	15	0	30	30
Maîtrise	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ensemble E.T.A.M.	1	6	7	0	18	18	0	48	48
Ingénieurs & cadres	3	0	3	0	0	0	0	0	0
TOTAL GÉNÉRAL	4	7	11	0	21	21	0	50	50

FEMMES	2009			2010			2011		
	C.D.I.	C.D.D.	TOTAL	C.D.I.	C.D.D.	TOTAL	C.D.I.	C.D.D.	TOTAL
A.P.R.	0	1	1	0	0	0	0	0	0
Techniciens professionnels	0	0	0	0	0	0	0	3	3
Employés	0	0	0	0	0	0	0	7	7
Techniciens	0	8	8	0	19	19	0	37	37
Maîtrise	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ensemble E.T.A.M.	0	8	8	0	19	19	0	47	47
Ingénieurs & cadres	3	0	3	0	0	0	0	0	0
TOTAL GÉNÉRAL	3	9	12	0	19	19	0	47	47

ENSEMBLE	2009			2010			2011		
	C.D.I.	C.D.D.	TOTAL	C.D.I.	C.D.D.	TOTAL	C.D.I.	C.D.D.	TOTAL
A.P.R.	0	2	2	0	3	3	0	2	2
Techniciens professionnels	0	0	0	0	0	0	0	3	3
Employés	0	0	0	0	3	3	0	25	25
Techniciens	1	14	15	0	34	34	0	67	67
Maîtrise	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ensemble E.T.A.M.	1	14	15	0	37	37	0	95	95
Ingénieurs & cadres	6	0	6	0	0	0	0	0	0
TOTAL GÉNÉRAL	7	16	23	0	40	40	0	97	97

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

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE APRÈS PROMOTION	2009			2010			2011		
	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE
A.P.R.	1 376	295	1 671	861	206	1 067	602	126	728
Techniciens professionnels	163	1	164	116	0	116	132	0	132
Employés	33	12	45	33	18	51	32	17	49
Techniciens	975	254	1 229	705	196	901	1 283	329	1 611
Maîtrise	191	8	199	97	6	103	181	18	199
Ensemble E.T.A.M.	1 362	275	1 637	951	220	1 171	1 628	364	1 992
Promotions au statut cadre	93	17	110	100	18	118	96	19	115
Ingénieurs & cadres	703	221	924	688	245	933	686	242	928
TOTAL PROMUS	3 534	808	4 342	2 600	689	3 289	3 012	751	3 763
% sur effectif C.D.I. au 31.12 N-1	10,5 %	13,2 %	10,9 %	8,4 %	12,0 %	9,0 %	10,2 %	13,5 %	10,7 %

135 bis. Durée moyenne entre deux promotions

	2009			2010			2011		
	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE
A.P.R.	3,4	2,2	3,2	4,4	2,5	4,1	5,0	3,5	4,7
E.T.A.M.	6	5,7	6	6,7	5,6	6,5	6,6	6,5	6,6
Ingénieurs & cadres	5,2	5	5,2	5,5	5,3	5,5	5,5	5,5	5,5
TOTAL GÉNÉRAL	5	4,6	4,9	5,8	4,8	5,6	6,1	5,7	6,0

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 :

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

Le volume total des départs a fortement baissé en 2011 (-38 %), sous l'effet combiné :

- de la fin du P.R.V. (891 fins de congés reclassement en 2010 contre 0 en 2011),

- d'une baisse des départs C.A.S.A. (-50 %),
- d'une baisse des départs en retraite (-16 %),
- d'une baisse des décès (-31%).

HOMMES	TOTAL			DONT FIN DE CONTRAT C.D.D.		
	2009	2010	2011	2009	2010	2011
Apprentis	324	224	263	322	220	263
A.P.R.	1 285	1 073	507	19	19	8
Techniciens professionnels	292	77	37	0	0	0
Employés	94	42	21	0	0	1
Techniciens	1 149	339	172	19	5	14
Maîtrise	157	60	25	0	0	0
Ensemble E.T.A.M.	1 692	518	255	19	5	15
Ingénieurs & cadres	848	443	301	32	18	22
TOTAL GÉNÉRAL	4 149	2 258	1 325	392	262	308

FEMMES	TOTAL			DONT FIN DE CONTRAT C.D.D.		
	2009	2010	2011	2009	2010	2011
Apprentis	125	120	153	122	120	153
A.P.R.	136	95	27	18	0	0
Techniciens professionnels	1	0	0	0	0	0
Employés	44	13	2	2	2	0
Techniciens	258	84	57	31	17	16
Maîtrise	11	4	0	0	0	0
Ensemble E.T.A.M.	314	101	59	33	19	16
Ingénieurs & cadres	195	110	96	11	4	9
TOTAL GÉNÉRAL	770	426	335	184	143	178

ENSEMBLE	TOTAL			DONT FIN DE CONTRAT C.D.D.		
	2009	2010	2011	2009	2010	2011
Apprentis	449	344	416	444	340	416
A.P.R.	1 421	1 168	534	37	19	8
Techniciens professionnels	293	77	37	0	0	0
Employés	138	55	23	2	2	1
Techniciens	1 407	423	229	50	22	30
Maîtrise	168	64	25	0	0	0
Ensemble E.T.A.M.	2 006	619	314	52	24	31
Ingénieurs & cadres	1 043	553	396	43	22	31
TOTAL GÉNÉRAL	4 919	2 684	1 661	576	405	486

POUR EN SAVOIR PLUS

les personnes en C.A.S.A., dont le contrat de travail est seulement suspendu, font toujours partie des effectifs inscrits de l'entreprise. Ils ne sont donc pas comptabilisés dans les départs.

14. DÉPARTS

142. Nombre de démissions

Les démissions ont augmenté de 19% en 2011 par rapport à 2010.

	HOMMES			FEMMES			ENSEMBLE		
	2009	2010	2011	2009	2010	2011	2009	2010	2011
Apprentis	2	4	7	3	0	3	5	4	10
A.P.R.	21	28	27	3	4	2	24	32	29
Techniciens professionnels	0	1	0	0	0	0	0	1	0
Employés	1	1	2	0	2	0	1	3	2
Techniciens	15	28	35	4	12	8	19	40	43
Maîtrise	0	5	3	0	0	0	0	5	3
Ensemble E.T.A.M.	16	35	40	4	14	8	20	49	48
Ingénieurs & cadres	49	123	154	7	44	58	56	167	212
TOTAL GÉNÉRAL	88	190	228	17	62	71	105	252	299

142.bis Nombre de mutations vers filiales

	HOMMES			FEMMES			ENSEMBLE		
	2009	2010	2011	2009	2010	2011	2009	2010	2011
Apprentis	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A.P.R.	14	0	3	1	0	0	15	0	3
Techniciens professionnels	5	0	0	0	0	0	5	0	0
Employés	1	0	1	1	0	0	2	0	1
Techniciens	20	9	10	2	3	3	22	12	13
Maîtrise	5	2	3	1	0	0	6	2	3
Ensemble E.T.A.M.	31	11	14	4	3	3	35	14	17
Ingénieurs & cadres	34	33	35	7	9	8	41	42	43
TOTAL GÉNÉRAL	79	44	52	12	12	11	91	56	63

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

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

01 EMPLOI

14. DÉPARTS

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

	HOMMES			FEMMES			ENSEMBLE		
	2009	2010	2011	2009	2010	2011	2009	2010	2011
A.P.R.	0,17%	0,26%	0,25%	0,23%	0,35%	0,18%	0,18%	0,26%	0,25%
E.T.A.M.	0,13%	0,31%	0,36%	0,17%	0,66%	0,38%	0,14%	0,37%	0,36%
Ingénieurs & cadres	0,60%	1,58%	1,93%	0,29%	1,86%	2,42%	0,53%	1,65%	2,04%
TOTAL GÉNÉRAL	0,26%	0,62%	0,74%	0,23%	1,10%	1,22%	0,26%	0,70%	0,82%

142 quater. Pourcentage de démissions par tranche d'âge

	HOMMES			FEMMES			ENSEMBLE		
	2009	2010	2011	2009	2010	2011	2009	2010	2011
- de 30 ans	0,75%	1,52%	1,47%	0,58%	1,38%	1,63%	0,72%	1,49%	1,50%
30-39 ans	0,50%	1,33%	1,63%	0,36%	1,57%	2,18%	0,47%	1,38%	1,74%
40-49 ans	0,14%	0,36%	0,53%	0,20%	0,95%	0,62%	0,15%	0,46%	0,55%
+ de 50 ans	0,05%	0,02%	0,05%	0,07%	0,15%	0,07%	0,06%	0,03%	0,05%

143. Nombre de licenciements pour d'autres causes

	HOMMES			FEMMES			ENSEMBLE		
	2009	2010	2011	2009	2010	2011	2009	2010	2011
Apprentis	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A.P.R.	105	54	57	3	8	8	108	62	65
Techniciens professionnels	3	4	4	0	0	0	3	4	4
Employés	3	4	2	1	1	0	4	5	2
Techniciens	10	12	8	8	1	6	18	13	14
Maîtrise	0	1	2	0	0	0	0	1	2
Ensemble E.T.A.M.	16	21	16	9	2	6	25	23	22
Ingénieurs & cadres	51	37	36	6	6	11	57	43	47
TOTAL GÉNÉRAL	172	112	109	18	16	25	190	128	134

14. DÉPARTS

143 bis. Nombre de départs suite à l'adhésion à une mesure du "Projet Renault Volontariat", hors "départ volontaire à la retraite"

	2009			2010			2011		
	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE
A.P.R.	450	66	516	366	49	415	0	0	0
E.T.A.M.	983	180	1 163	210	39	249	0	0	0
Ingénieurs & cadres	469	154	623	181	46	227	0	0	0
TOTAL GÉNÉRAL	1 902	400	2 302	757	134	891	0	0	0

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

	2009			2010			2011		
	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE
A.P.R.	35	7	42	16	5	21	0	0	0
E.T.A.M.	324	40	364	62	4	66	0	0	0
Ingénieurs & cadres	180	6	186	29	0	29	0	0	0
TOTAL GÉNÉRAL	539	53	592	107	9	116	0	0	0

143 ter. Départs dans le cadre d'une rupture conventionnelle

	2009			2010			2011		
	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE
A.P.R.	nc	nc	0	12	1	13	19	6	25
E.T.A.M.	nc	nc	0	5	2	7	4	8	12
Ingénieurs & cadres	nc	nc	0	2	1	3	7	6	13
TOTAL GÉNÉRAL	0	0	0	19	4	23	30	20	50

01 EMPLOI

14. DÉPARTS C.A.S.A.

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

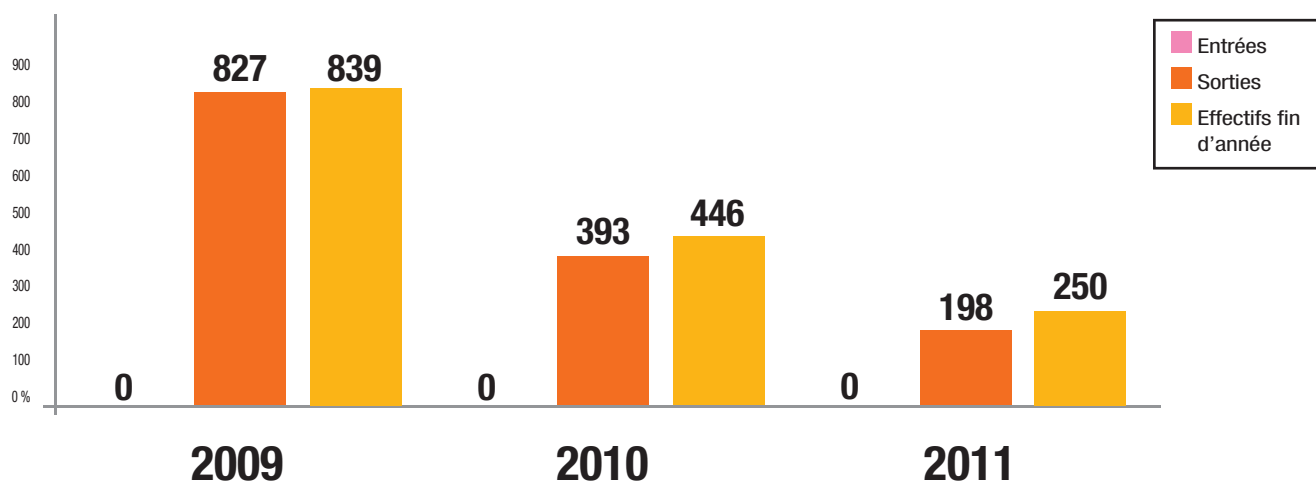
Les cessations d'activité dans le cadre du dispositif C.A.S.A. ont pris fin en novembre 2006.

		2009			2010			2011		
		A.P.R.	E.T.A.M.	ENSEMBLE	A.P.R.	E.T.A.M.	ENSEMBLE	A.P.R.	E.T.A.M.	ENSEMBLE
Départs (1)	retraite	519	298	817	316	72	388	171	23	194
	autres départs	9	1	10	4	1	5	4	0	4
TOTAL DÉPARTS		528	299	827	320	73	393	175	23	198
EFFECTIF EN C.A.S.A. au 31.12		727	112	839	407	39	446	233	17	250

(1) Les effectifs effectivement entrés dans le dispositif entre le 1/1 et le 31/12 de l'année considérée. Les adhérents d'un mois n'entrant qu'au 1^{er} mois suivant, celles de décembre de l'année A sont comptabilisées dans l'année (A+1).

L'allocation moyenne est obtenu par :

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



Bilan des versements en milliers d'euros

	2009	2010	2011
Allocations versées	21 841	10 157	5 577
Cotisation retraite/prévoyance (2)	1 871	753	419
Frais de gestion	48	22	12
Allocation moyenne par jour indemnisé (en €)	58,3	56,6	53,6

(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.

143 quincies. Départs en retraite

	HOMMES			FEMMES			TOTAL		
	2009	2010	2011	2009	2010	2011	2009	2010	2011
A.P.R.	624	543	357	43	30	10	667	573	367
Techniciens professionnels	92	23	25	0	0	0	92	23	25
Employés	46	25	14	17	2	2	63	27	16
Techniciens	401	132	90	63	15	14	464	147	104
Maîtrise	51	21	16	1	1	0	52	22	16
Ensemble E.T.A.M.	590	201	145	81	18	16	671	219	161
Ingénieurs & cadres	184	39	36	8	0	2	192	39	38
TOTAL GÉNÉRAL	1 398	783	538	132	48	28	1 530	831	566
Dont départs en retraite dans le cadre du P.R.V.	539	107	0	53	9	0	592	116	0
Dont départs en retraite dans le cadre de la G.P.E.C.	0	0	208	0	0	16	0	0	224

01 EMPLOI

14. DÉPARTS

Départs par motifs

HOMMES	DÉPARTS EN RETRAITE CARRIÈRE LONGUE			DÉPARTS EN RETRAITE APRÈS C.A.S.A.			AUTRES DÉPARTS EN RETRAITE		
	2009	2010	2011	2009	2010	2011	2009	2010	2011
A.P.R.	36	98	34	490	302	168	98	143	155
Techniciens professionnels	0	4	4	52	10	1	40	9	20
Employés	0	4	2	30	13	8	16	8	4
Techniciens	0	12	5	153	36	8	248	84	77
Maîtrise	0	3	1	24	7	2	27	11	13
Ensemble E.T.A.M.	0	23	12	259	66	19	331	112	114
Ingénieurs & cadres	0	1	1	0	0	0	184	38	35
TOTAL GÉNÉRAL	36	122	47	749	368	187	613	293	304

FEMMES	DÉPARTS EN RETRAITE CARRIÈRE LONGUE			DÉPARTS EN RETRAITE APRÈS C.A.S.A.			AUTRES DÉPARTS EN RETRAITE		
	2009	2010	2011	2009	2010	2011	2009	2010	2011
A.P.R.	4	4	0	29	14	3	10	12	7
Techniciens professionnels	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Employés	0	1	0	11	0	1	6	1	1
Techniciens	0	1	0	28	6	3	35	8	11
Maîtrise	0	0	0	0	0	0	1	1	0
Ensemble E.T.A.M.	0	2	0	39	6	4	42	10	12
Ingénieurs & cadres	0	0	0	0	0	0	8	0	2
TOTAL GÉNÉRAL	4	6	0	68	20	7	60	22	21

ENSEMBLE	DÉPARTS EN RETRAITE CARRIÈRE LONGUE			DÉPARTS EN RETRAITE APRÈS C.A.S.A.			AUTRES DÉPARTS EN RETRAITE		
	2009	2010	2011	2009	2010	2011	2009	2010	2011
A.P.R.	40	102	34	519	316	171	108	155	162
Techniciens professionnels	0	4	4	52	10	1	40	9	20
Employés	0	5	2	41	13	9	22	9	5
Techniciens	0	13	5	181	42	11	283	92	88
Maîtrise	0	3	1	24	7	2	28	12	13
Ensemble E.T.A.M.	0	25	12	298	72	23	373	122	126
Ingénieurs & cadres	0	1	1	0	0	0	192	38	37
TOTAL GÉNÉRAL	40	128	47	817	388	194	673	315	325

Départs dans le cadre de l'A.R.P.E.

14. DÉPARTS

144. Départs après adhésion à une mesure G.P.E.C.

Démissions suite à une période de mobilité externe

	2011		
	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE
A.P.R.	5	1	6
E.T.A.M.	4	1	5
Ingénieurs & cadres	4	2	6
TOTAL GÉNÉRAL	13	4	17

Démissions pour reprise / création d'entreprise

	2011		
	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE
A.P.R.	4	1	5
E.T.A.M.	7	2	9
Ingénieurs & cadres	5	1	6
TOTAL GÉNÉRAL	16	4	20

Départs volontaires en retraite

	2011		
	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE
A.P.R.	106	6	112
E.T.A.M.	80	10	90
Ingénieurs & cadres	22	0	22
TOTAL GÉNÉRAL	208	16	224

01 EMPLOI

14. DÉPARTS

Bilan des créations d'entreprise

Des 1984, le Groupe RENAULT a mis en place un dispositif qui permettait 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.

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

Une formation à la création ou reprise d'entreprise leur est également proposée.

Cet accompagnement s'est poursuivi dans le cadre du Plan Renault Volontariat, expliquant les chiffres importants de départ sur 2009 et 2010. En 2011, l'accompagnement à la création/reprise d'entreprise est réaffirmé dans l'accord de G.P.E.C. Dans ce cadre, 85 nouveaux dossiers d'accompagnement ont été lancés en 2011 (contre 47 en 2010) et 21 salariés ont quitté l'entreprise.

	HOMMES			FEMMES			ENSEMBLE		
	2009	2010	2011	2009	2010	2011	2009	2010	2011
PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE									
A.P.R.	42	13	4	5	3	1	47	16	5
E.T.A.M.	34	32	7	7	9	2	41	41	9
Ingénieur et Cadres	57	55	5	9	26	1	66	81	6
TOTAL	133	100	16	21	38	4	154	138	20
PAR ACTIVITÉ									
Création	103	85	13	17	35	3	120	120	16
Reprise	30	15	3	4	3	1	34	18	4
TOTAL	133	100	16	21	38	4	154	138	20
PAR ÂGE									
25 à 35 ans	51	23	5	8	10	1	59	33	6
35 à 45 ans	40	28	7	8	9	3	48	37	10
45 et plus	42	49	4	5	19	0	47	68	4
TOTAL	133	100	16	21	38	4	154	138	20

Montants des aides accordées pour la création d'entreprise

	2009	2010	2011
Sommes versées en KE	1 701	1 270	* 775

* dont 614 K€ d'indemnité spécifique accord G.P.E.C.

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 86).

16. ABSENTEISME

(Voir chapitre 4 page 87).

01 BIS

POLITIQUE JEUNES

01 BIS

POLITIQUE JEUNES

LES AXES DE LA POLITIQUE JEUNES DE RENAULT

En 2011, Renault a accueilli plus de 4 100 jeunes (27 % de femmes) et confirme ainsi sa politique de professionnalisation et d'intégration. L'année est marquée en particulier, par une forte progression de l'alternance dans le cadre de l'engagement d'atteindre 5 % de nos effectifs en alternance à l'horizon 2013. Ainsi, près de 1 500 étudiants ont bénéficié d'une formation en alternance, soit en contrat d'apprentissage, soit en contrat de professionnalisation. De même, 2 301 stagiaires de tous niveaux ont été accueillis dans tous les métiers.

Renault confirme également son engagement dans la qualification des jeunes en difficulté d'insertion en accueillant 223 jeunes en contrat de professionnalisation dans le cadre du dispositif d'insertion.

Au travers de cette politique forte, Renault marque sa volonté de contribuer au développement de l'employabilité des jeunes dans les bassins d'emploi où Renault est implanté et particulièrement dans la filière automobile tout en préparant les compétences dont l'entreprise aura besoin. Dans ce cadre une centaine d'étudiants préparent un doctorat d'État au sein des directions de la recherche et de l'ingénierie.

Trois objectifs soutiennent la politique Jeunes de Renault définie par la D.R.H. France :

- attirer, former, sensibiliser les élèves et étudiants à nos métiers,
- consolider les liens avec le système éducatif,
- renforcer les actions en faveur de la diversité et de l'égalité des chances.

Renault anime un réseau de correspondants sur l'ensemble des sites/filiales en France et s'appuie sur un réseau de

parrains qui interviennent ponctuellement dans les écoles. Après signature de la charte d'engagement des entreprises au service de l'égalité des chances dans l'éducation, Renault poursuit ses actions pour la découverte de ses métiers et notamment :

- **UN AVENIR ENSEMBLE** : En 2009, Renault a engagé un nouveau partenariat avec "Un Avenir Ensemble", projet de parrainage, lancé à l'initiative du Grand Chancelier de la Légion d'Honneur. Il vise à l'accompagnement de jeunes méritants issus de milieux défavorisés dans leur parcours d'études (de la classe de 1^{ère} jusqu'au premier emploi) par des collaborateurs de grandes entreprises. 13 managers de Renault parrainent ainsi 13 lycéens (garçons et filles).
- **COURSE EN COURS**, Grand Prix des Collèges & Lycées est désormais agréé par le ministère de l'Éducation Nationale. Renault en est le partenaire majeur depuis 2006. Tout au long de l'année scolaire, des collaborateurs Renault sont présents pour soutenir les équipes (de collégiens et lycéens) engagées à concourir. Pour la saison 2011/2012, 10 000 élèves participent à Course en Cours, dispositif sélectionné par le ministère de l'Éducation Nationale pour encourager le développement de projets collectifs en sciences et technologies dans le cadre du "Plan Sciences".

Renault poursuit également son engagement pour 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, accord renouvelé le 6 avril 2010 avec le ministère de l'Emploi. En France, 3 547 jeunes ont ainsi bénéficié de cette formation diplômante (C.A.P. ou Bac) depuis la création du dispositif.

Sophie Labbey,

Chef du Service Recrutement et Politique Jeunes

RENAULT S'EST ENGAGÉ EN 2010 À ATTEINDRE 5%, D'EFFECTIFS ALTERNANTS D'ICI FIN 2013, OU EN EST-ON À FIN 2011 ?

A fin décembre 2011 Renault s.a.s. a engagé 1 851 alternants dont 1 707 sous forme de contrats professionnels ou d'apprentissage ce qui a consisté à doubler le nombre de contrats entre mi 2010 et fin 2011. Avec cette forte progression, le taux d'alternants à fin d'année est de 4,85 % de nos effectifs ; nous sommes donc en trajectoire vers l'engagement de 5 % à fin 2013.

Cette démarche d'alternance, ne se limite pas uniquement à un engagement volumique. Au travers de cette volonté politique se traduit clairement l'investissement de Renault en matière de

professionnalisation des jeunes dans notre filière industrielle et dans nos bassins d'emplois.

2011 a été notamment marqué par le lancement ou la concrétisation d'initiatives fortes visant à améliorer l'employabilité des jeunes au travers d'action de valorisation de l'apprentissage ou d'accompagnement du projet professionnel de nos alternants (formation de valorisation, mise en place de forum, enquêtes...).

En 2012, ces initiatives seront renouvelées et progressivement généralisées aux différents sites de Renault s.a.s. confirmant ainsi que la professionnalisation des jeunes est un axe fort de la politique jeune de Renault.

01 BIS

POLITIQUE JEUNES

RELATIONS AVEC LE SYSTÈME ÉDUCATIF ET POLITIQUE JEUNES

Accompagner les jeunes dans l'acquisition de leurs diplômes, leur offrir une première expérience professionnelle et ainsi leur assurer une meilleure employabilité, tel est l'enjeu de notre politique d'alternance.

Le nombre d'apprentis 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 progression, de plus en plus d'écoles proposant des formations d'ingénieurs en alternance. A noter que l'ensemble des bac+2/3 représentent près de la moitié des diplômes préparés et que 28 % des apprentis sont des femmes.

Apprentissage en fonction du diplôme préparé

	HOMMES			FEMMES			ENSEMBLE		
	2009	2010	2011	2009	2010	2011	2009	2010	2011
Infra bac et Bac+4	281	387	567	136	163	208	417	550	775
BAC+5	130	210	424	55	116	175	185	326	599
TOTAL GÉNÉRAL	411	597	991	191	279	383	602	876	1 374

Apprentissage en fonction du diplôme et du domaine

Domaine	Niveau	Diplôme	HOMMES			FEMMES			ENSEMBLE		
			2009	2010	2011	2009	2010	2011	2009	2010	2011
TERTIAIRE	Niveau V	CAP/BEP	0	0	1	1	1	0	1	1	1
	Niveau IV	BAC/BAC PRO	1	2	5	3	3	2	4	5	7
	Niveau III	BTS/DUT	28	39	52	70	58	75	98	97	127
	Sous-total		29	41	58	74	62	77	103	103	135
INDUSTRIEL & TECHNIQUE	Niveau V	CAP/BEP	3	1	3	0	0	0	3	1	3
	Niveau IV	BAC/BAC PRO	28	53	85	0	2	3	28	55	88
	Niveau III	BTS/DUT	101	122	214	12	11	22	113	133	236
	Sous-total		132	176	302	12	13	25	144	189	327
TOUT DOMAINE	Niveau II	Licence	66	105	186	39	65	80	105	170	266
	Niveau II	Maîtrise	18	49	21	14	39	26	32	88	47
	Niveau I	≥ Bac+5	166	226	424	52	100	175	218	326	599
	Sous-total		250	380	631	105	204	281	355	584	912
TOTAL GÉNÉRAL			411	597	991	191	279	383	602	876	1374

01 BIS

POLITIQUE JEUNES

Répartition des apprentis par groupe

	HOMMES			FEMMES			ENSEMBLE		
	2009	2010	2011	2009	2010	2011	2009	2010	2011
Groupe 1	28	39	68	9	9	6	37	48	74
Groupe 2	235	269	505	119	127	197	354	396	702
Groupe 3	148	289	418	63	143	180	211	432	598
TOTAL GÉNÉRAL	411	597	991	191	279	383	602	876	1374

POUR EN SAVOIR PLUS

La répartition dans les 3 groupes se fait en fonction du niveau des activités que les apprentis vont exercer. Celles-ci seront déterminées en fonction du niveau de qualification exigé par le diplôme préparé.

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

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

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

Contrats de professionnalisation*

Les contrats de professionnalisation ont doublés entre 2010 et 2011 en lien avec l'augmentation globale du volume d'alternant Renault s.a.s. (cf. ci-dessus)

		HOMMES			FEMMES			ENSEMBLE		
		2009	2010	2011	2009	2010	2011	2009	2010	2011
CDD	A.P.R.	1	2	3	0	0	3	1	2	6
	E.T.A.M.	7	20	54	24	22	50	31	42	104
	Ingénieurs et cadre	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Sous-total	8	22	57	24	22	53	32	44	110
CDI	A.P.R.	4	3	3	1	1	1	5	4	4
	E.T.A.M.	4	3	3	0	0	0	4	3	3
	Ingénieurs et cadre	11	9	9	6	4	3	17	13	12
	Sous-total	19	15	15	7	5	4	26	20	19
TOTAL GÉNÉRAL		27	37	72	31	27	57	58	64	129

* Voir définition chapitre 5

01 BIS

POLITIQUE JEUNES

RELATIONS AVEC LE SYSTÈME ÉDUCATIF ET POLITIQUE JEUNES

Dispositif d'insertion de jeunes sans qualification

Renault a signé un avenant avec le ministère de l'Emploi en avril 2010, couvrant la période 2010 - 2012 et prévoyant l'intégration de 600 demandeurs d'emploi.

A noter en 2011 une augmentation importante des effectifs concernés par le dispositif.

	HOMMES			FEMMES			ENSEMBLE		
	2009	2010	2011	2009	2010	2011	2009	2010	2011
Nombre de jeunes Renault	85	79	166	30	37	57	115	116	223
NOMBRE DE JEUNES TOTAL CONCERNÉ PAR L'ACCORD	119	79	166	48	37	57	167	116	223

RELATIONS AVEC LE SYSTÈME ÉDUCATIF ET POLITIQUE JEUNES

Thésards et stagiaires

Le nombre de thésards se maintient en 2011 et confirme la volonté de Renault de conserver ses liens étroits avec le monde de la Recherche dans le cadre de la préparation des compétences dont l'entreprise aura besoin.

A noter également la féminisation des thésards avec 30 % de femmes cette année. Par ailleurs 25 % des stagiaires sont des femmes.

	HOMMES			FEMMES			ENSEMBLE		
	2009	2010	2011	2009	2010	2011	2009	2010	2011
Nombre de Thésards	66	75	68	17	22	30	83	97	98
Nombre de Stagiaires	1 454	1 857	1 718	547	602	583	2 001	2 459	2 301

Relations avec les écoles

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 et des professeurs. Par la taxe d'apprentissage, Renault poursuit son soutien à près

de 450 établissements habilités par l'attribution de dons en numéraires et de matériels pédagogiques (véhicules, organes mécaniques, moyens d'essais). En 2011 Renault poursuit ses partenariats et sa présence dans les forums école traduisant la volonté d'entretenir ses relations avec les écoles dans le cadre du déploiement de la politique jeune.

	2009	2010	2011
Partenariats avec les Écoles	90	88	94
Participation aux forums des Écoles	48	45	58

POUR EN SAVOIR PLUS

PARTENARIAT AVEC LES ÉCOLES :

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

PARTICIPATION FORUM ÉCOLES :

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

01 TER

INTERNATIONAL

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

1. Recruter des profils internationaux

La croissance des ventes de Renault ainsi que le développement de nouveaux sites industriels a entraîné une croissance des effectifs dans les régions hors Europe.

Pour soutenir le recrutement de profils internationaux, Renault s'appuie sur une équipe de recrutement mobilisée au travers de partenariats avec des écoles et des universités internationales, de l'attribution de bourses d'études à des étudiants étrangers, de l'accueil des stagiaires d'origine étrangère et du recrutement de jeunes dans le cadre du Volontariat international en entreprise.

Le site Internet institutionnel de Renault, www.renault.com, permet de consulter une sélection d'offres, actualisées périodiquement, de déposer des candidatures en ligne et de s'informer sur les métiers du Groupe. Les internautes ont également la possibilité d'accéder aux pages R.H. de chaque pays afin de consulter les offres d'emploi locales.

2. Accompagner le développement de l'entreprise par des mobilités internationales

Les directions opérationnelles organisent des comités de carrière portant sur les postes internationaux à pourvoir. Elles identifient les secteurs travaillant à l'international, dressent des postes concernés par l'internationalisation et analysent les compétences spécifiques requises. Un accent particulier est mis sur l'identification dans les pays des managers à fort potentiel pour occuper à terme des postes stratégiques locaux.

3. Favoriser la pratique des langues et de l'interculturel

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 T.O.E.I.C.

Des programmes de formation ont été mis en place pour un grand nombre de salariés.

Dans le cadre de l'Alliance et pour accompagner les projets à l'International, Renault propose, des formations à l'interculturel, adaptées aux pays dans lesquels les projets se développent (Maroc, Inde, Russie...).

4. Harmoniser les règles et pratiques en terme de gestion de carrière

Depuis 2009, le programme d'intégration des nouveaux embauchés est déployé dans certains pays du groupe : 1stSteps@RenaultGroup. L'objectif est de favoriser l'intégration de nouveaux collaborateurs au sein du Groupe, de développer une culture commune et un véritable sentiment d'appartenance au Groupe Renault. En 2011, une nouvelle version du Welcome Day est proposée aux nouveaux entrants.

Par ailleurs, en 2011, la Direction R.H. a déployé à l'international ses outils "parcours professionnels" qui décrivent des types de parcours possibles par grandes familles de métiers (ingénierie, achats, fabrication, commerce, support). Pour chacun de ces grands métiers, une cartographie de postes a été établie avec des parcours possibles autour de trois grands pôles : management, projet et expertise. Cette communication donne à tous les collaborateurs le cadre général de ce que Renault souhaite mettre en valeur pour que chacune et chacun puisse construire, avec l'aide du management de la fonction R.H., un parcours de carrière réussi.

5. Faciliter les échanges de meilleures pratiques et de personnel au sein de l'Alliance avec Nissan

La fonction R.H. possède sa propre Functional Task Team, afin de mieux soutenir les activités de l'Alliance par des échanges croisés de personnel et une formation commune incluant l'Alliance Business Way Program. Elle a également lancé des opérations de benchmarking pour faciliter le transfert des meilleures pratiques entre les deux sociétés et renforcer les synergies.

Depuis le début de l'Alliance, Renault et Nissan ont développé des échanges de personnel pour renforcer leurs liens. Ces échanges se centrent désormais sur des collaborateurs à haut potentiel ou des experts et assurent ainsi la promotion des objectifs suivants :

- développer au sein de l'Alliance des leaders mondiaux disposant d'une expérience culturelle croisée,
- accroître l'expertise internationale,
- soutenir l'expansion dans les pays à fort potentiel de développement,
- développer les compétences rares.

INTERNATIONALISATION

Dans le cadre de l'Alliance et pour accompagner les projets à l'International, Renault propose, outre des parcours formatifs à l'anglais, des formations à l'interculturel, adaptées aux pays dans lesquels les projets se développent (Maroc, Inde, Russie...).

	2009	2010	2011
% DE RECRUTEMENTS CADRES DE PROFILS INTERNATIONAUX :			
– Ciblé	20 %	20 %	20 %
– Réalisé	24 %	22 %	17 %
Nombre de Mobilités Internationales (Renault s.a.s. vers filiales et vice versa)	499	702	938
Dont nombre d'expatriés de Renault s.a.s. (à partir de la France)	384	563	762
Dont nombre d'impatriés de Renault s.a.s. (vers la France)	115	139	176

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.

01 TER INTERNATIONAL

FONDATION RENAULT

Enfin, la Fondation d'entreprise Renault est l'expression de l'implication concrète de Renault dans l'enseignement supérieur. Elle a pour mission de créer un lien durable entre l'entreprise et des institutions académiques françaises et étrangères.

Depuis sa création il y a 10 ans, elle conçoit et soutient des programmes originaux de formation dans deux thématiques clés : le management multiculturel et la mobilité durable.

La Fondation Renault détecte les jeunes talents appelés à exercer demain des responsabilités dans les groupes mondiaux. Elle a ainsi constitué un réseau unique de plus de 550 professionnels issus des meilleures universités partenaires de la Fondation dans le monde, réseau qui s'enrichit chaque année de 70 nouveaux étudiants.

LA FONDATION D'ENTREPRISE RENAULT SOUTIENT CINQ PROGRAMMES DE FORMATION :

- depuis 2002, le MBA Dauphine Sorbonne Fondation Renault en " Management International ",
- depuis 2004, le Master ParisTech Fondation Renault " Transport et développement durable ",
- depuis 2007, la Chaire Renault Polytechnique H.E.C. " Management Multiculturel et Performances de l'Entreprise ",
- depuis 2010, le Master ParisTech Fondation Renault " Mobilité et Véhicules électriques ".
- depuis 2011, le " Zero Carbon Leaders Program " à destination de doctorants et post-doc.

La Fondation accueille dans ses programmes des étudiants présélectionnés par des universités partenaires de la Fondation au Japon, en Corée, au Brésil, en France, en Inde, au Liban, au Maroc, en Roumanie, Russie et Turquie.

La Fondation Renault organise et finance en totalité l'année d'études en France de ses étudiants boursiers : bourse mensuelle, prise en charge des frais d'inscription et de scolarité dans les Écoles et Universités françaises, de la couverture sociale, du voyage aller/retour entre le pays d'origine et la France, du voyage de découverte économique et culturelle.

LA FONDATION RENAULT EST MEMBRE FONDATEUR DE LA FONDATION PARISTECH.

L'objet de la Fondation ParisTech est de contribuer au rayonnement et au développement de l'enseignement supérieur scientifique et technologique français et européen, ainsi que de la recherche associée. Reconnue d'utilité publique, la Fondation ParisTech soutient le développement de formations à dimension internationale, et de recherches à caractère transdisciplinaire, orientées vers l'innovation. La Fondation ParisTech favorise également la mobilité internationale des étudiants et des enseignants-chercheurs, ainsi que la diffusion des connaissances et des savoirs de son domaine d'activité, au sens le plus large.

Le cœur de son domaine d'activité est constitué par les sciences fondamentales, les sciences et technologies de l'ingénieur, les sciences de gestion et les sciences de la vie.

LA FONDATION RENAULT EST MEMBRE DE L'INSTITUT DE LA MOBILITÉ DURABLE

Cet Institut a pour objet :

1. la promotion des recherches relatives à la conception de systèmes de mobilité notamment basés sur les véhicules électriques,
2. la formation de cadres et scientifiques de haut niveau, dont les compétences et le nombre permettront de répondre à la fois aux besoins des industriels du secteur du transport et aux défis scientifiques et technologiques que soulèvent le développement à long terme de systèmes de transport durables.
3. La sensibilisation / communication vers le grand public à travers le site www.mobilitédurable.org.

02

**RÉMUNÉRATIONS ET
CHARGES ACCESSOIRES**

RÉMUNÉRATIONS ET CHARGES ACCESSOIRES

1. SALAIRES

Alors que l'inflation s'est élevée en France à 1,7% ⁽¹⁾ sur 2010, la hausse des rémunérations des A.P.R. et des E.T.A.M. a été de 3,0%.

- 1,7 % en augmentation générale des salaires
- 1,3 % en augmentations individuelles, promotions et ancienneté

(1) Indice INSEE pour l'année 2010, ensemble des ménages, hors tabac.

2. INTÉRESSEMENT

En 2011, les salariés ont bénéficié d'un intéressement assis sur un nouvel accord triennal signé le 6 décembre 2010, couvrant les années 2011, 2012 et 2013

Cet accord prévoit :

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

Au global, sur l'année 2011, le montant moyen versé au titre de l'intéressement aux performances des établissements est de 872 euros et le montant moyen versé au titre de l'intéressement aux résultats financiers toutes catégories de salariés confondues est de 2 444 euros.

RÉMUNÉRATIONS ET CHARGES ACCESSOIRES

21. MONTANT DES RÉMUNÉRATIONS

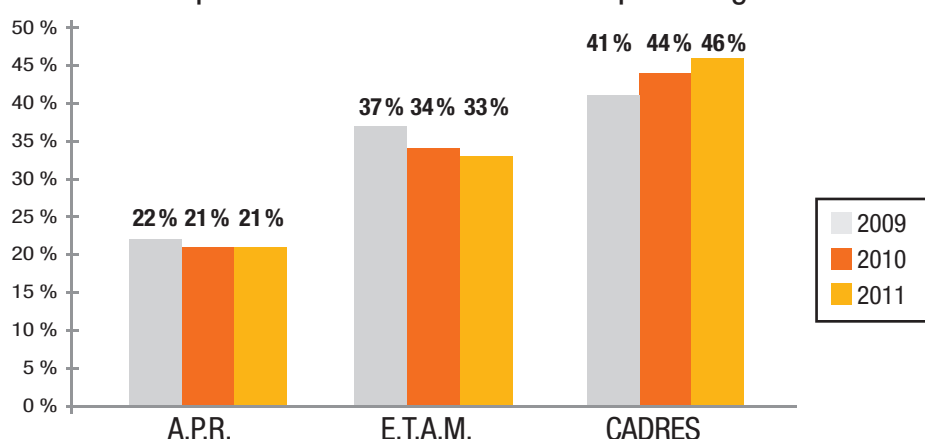
211. Masse salariale (en milliers d'euros) : salaires bruts imposables (hors intéressement, hors apprentis et hors C.A.S.A.)

La masse salariale totale augmente entre 2011 et 2010 de 6,0% (+6,2% chez les hommes et +5,2% 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.

	HOMMES			FEMMES			ENSEMBLE		
	2009	2010	2011	2009	2010	2011	2009	2010	2011
A.P.R.	312 404	301 155	316 136	27 115	24 970	25 469	339 519	326 125	341 605
Techniciens professionnels	68 173	59 912	62 691	0	0	0	68 173	59 912	62 691
Employés	16 813	15 172	13 228	5 173	4 137	2 586	21 986	19 309	15 814
Techniciens	352 132	329 514	341 500	70 889	67 577	71 364	423 021	397 091	412 864
Maîtrise	49 124	41 814	44 342	2 537	2 204	2 505	51 661	44 018	46 847
Ensemble E.T.A.M.	486 242	446 412	461 761	78 599	73 918	76 455	564 841	520 330	538 216
Ingénieurs & cadres	509 626	538 717	588 115	127 747	139 694	149 003	637 373	678 411	737 118
TOTAL GÉNÉRAL	1 308 272	1 286 284	1 366 012	233 461	238 582	250 927	1 541 733	1 524 866	1 616 939

Répartition de la masse salariale par catégorie



POUR EN SAVOIR PLUS

La population comprend l'ensemble des contrats (C.D.I. et C.D.D.) 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 C.A.S.A. 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 mensuelle brute imposable augmente de 6,9%

La variation moyenne constatée entre 2011 et 2010 est la conjugaison de 3 facteurs principaux : la baisse du chômage partiel, la politique salariale de l'Entreprise et les effets de structure.

La rémunération minimale annuelle d'un A.P.R. sans ancienneté, au coefficient 165 (entrée dans les barèmes) en

province, travaillant à temps plein, en équipe, est de 21 230 euros soit une augmentation de 1,7% et représente 1,27 fois la valeur du S.M.I.C. (S.M.I.C. à 151,67 h : 16 725,84 euros) au 1^{er} décembre 2011.

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

	HOMMES			FEMMES			ENSEMBLE		
	2009	2010	2011	2009	2010	2011	2009	2010	2011
A.P.R.	2 213	2 230	2 521	1 924	1 965	2 102	2 187	2 298	2 484
Techniciens professionnels	3 076	3 077	3 266	0 (*)	0 (*)	0	3 074	3 075	3 263
Employés	2 968	3 121	3 129	2 777	2 744	2 604	2 920	3 032	3 029
Techniciens	3 236	3 335	3 491	3 012	3 156	3 265	3 196	3 303	3 449
Maîtrise	3 598	3 566	3 793	3 482	3 506	3 543	3 593	3 563	3 779
Ensemble E.T.A.M.	3 236	3 311	3 473	3 007	3 137	3 244	3 202	3 285	3 439
Ingénieurs & cadres	5 433	6 010	6 454	4 673	5 311	5 442	5 262	5 874	6 220
TOTAL GÉNÉRAL	3 396	3 641	3 909	3 454	3 812	3 978	3 405	3 667	3 920

(*) N.S.

POUR EN SAVOIR PLUS

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

RÉMUNÉRATIONS ET CHARGES ACCESSOIRES

22. HIÉRARCHIE DES RÉMUNÉRATIONS (HORS INTÉRESSEMENT)

	2009	2010	2011
221. Montant global des 10 rémunérations annuelles brutes les plus élevées (en milliers d'euros)	3 938	5 623	6 207

	HOMMES			FEMMES			ENSEMBLE		
	2009	2010	2011	2009	2010	2011	2009	2010	2011
222. Rapport entre la moyenne des rémunérations brutes des Ingénieurs et Cadres et la moyenne des rémunérations brutes des ouvriers (A.P.R. + Techniciens Professionnelles)	2,33	2,49	2,43	2,42	2,69	2,54	2,29	2,46	2,37

	2009	2010	2011
223. Nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations	1	1	0

	HOMMES			FEMMES			ENSEMBLE		
	2009	2010	2011	2009	2010	2011	2009	2010	2011
224. Éventail des rémunérations par catégorie professionnelle :									
– A.P.R.	1,68	1,57	1,54	1,59	1,49	1,39	1,70	1,58	1,55
– Techniciens professionnelles	1,56	1,44	1,47	ns	ns	ns	1,56	1,44	1,48
– Employés	1,80	1,89	1,97	1,83	1,92	ns	1,79	1,90	1,98
– Techniciens	1,58	1,53	1,51	1,51	1,51	1,51	1,57	1,53	1,51
– Maîtrise	1,57	1,53	1,53	1,50	1,56	1,42	1,56	1,53	1,53
– Ensemble E.T.A.M.	1,59	1,54	1,53	1,53	1,54	1,53	1,59	1,54	1,53
– Ingénieurs et Cadres	2,18	2,20	2,26	2,12	2,17	2,23	2,18	2,19	2,25

POUR EN SAVOIR PLUS

INDICATEUR 224 :

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

Il mesure la dispersion des salaires dans la catégorie professionnelle.

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

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

RÉMUNÉRATIONS ET CHARGES ACCESSOIRES

23. CHARGES ACCESSOIRES (EN MILLIONS D'EUROS)

Le montant versé aux entreprises de travail temporaire est en hausse principalement du fait de l'adaptation de la production dans les sites industriels (Flins, Le Mans,

Cléon). Par ailleurs, l'activité plus soutenue de recherche et développement sur les nouveaux projets entraîne un accroissement des coûts de prestations externes.

	2009	2010	2011
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	59	73	111
– autres entreprises	494	474	523

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 2011 une hausse (3,6%), qui s'explique en partie par l'augmentation des coûts salariaux (prime de performance et prime d'intéressement) liée à l'atteinte des objectifs de performance du groupe. L'augmentation du chiffre d'affaires associée à une

augmentation corrélée des achats consommés, avec une augmentation plus raisonnable des charges incorporées à la production, entraînent une légère hausse de la valeur ajoutée par rapport à 2010.

	2009	2010	2011
Frais de personnel	2 465	2 553	2 649
Valeur ajoutée	1 258	2 126	2 274
Chiffre d'affaires	27 073	32 008	34 507
241. Ratio (frais de personnel) / (valeur ajoutée)	1,9595	1,2008	1,1649
(frais de personnel) / (chiffre d'affaires)	0,0911	0,0798	0,0768

POUR EN SAVOIR PLUS

FRAIS DE PERSONNEL :

Montant des frais de personnel y compris la dotation des retraites.

VALEUR AJOUTÉE :

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

RÉMUNÉRATIONS ET CHARGES ACCESSOIRES

25. PARTICIPATION FINANCIÈRE

251. 252. Montant global de la réserve de participation

Aucun versement n'a été effectué à la réserve spéciale de participation au titre des exercices 2009, 2010, 2011.

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)

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

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)

	2009	2010	2011
FRANCE	2,79 %	2,57 %	2,55 %
ÉTRANGER	0,55 %	0,52 %	0,51 %
TOTAL GÉNÉRAL	3,34 %	3,09 %	3,06 %

02

RÉMUNÉRATIONS ET CHARGES ACCESSOIRES

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

	MONTANTS MOYENS EN EUROS		
	2009	2010	2011
Intéressement aux résultats financiers de l'entreprise	191	902	2 444
Intéressement aux performances d'établissement	927	1 380	872
TOTAL VERSÉ	1 118	2 282	3 316

POUR EN SAVOIR PLUS

Renault applique une politique d'intéressement qui comprend deux parties : une liée aux résultats financiers de l'Entreprise et une partie liée à la performance locale de chaque établissement.

Conformément à l'accord cadre du 6 décembre 2010, pour les exercices 2011, 2012 et 2013 les modalités de répartition sont :

INTÉRESSEMENT FINANCIER

1. Pour tous les bénéficiaires, le montant individuel est calculé à partir du salaire annuel brut sécurité sociale.
2. Les droits sont exprimés comme suit : 250 € sont versés en part uniforme et le reste au prorata de la rémunération brute sécurité sociale.

INTÉRESSEMENT AUX PERFORMANCES : Montant uniforme versé en fonction des accords locaux.

1. INTÉRESSEMENT AUX RÉSULTATS FINANCIERS, au titre des différents exercices :

Rappel sur la période d'application du 1^{er} janvier au 31 décembre 2010 :

- Un 1^{er} versement au titre du FCF (Free Cash Flow) positif en 2010 de 500 € uniforme en avril 2010.
- Une avance de 50 € uniforme + 10 € par tranche de 100 € a été effectuée en octobre 2010.
- Le solde de 2010 de 150 € uniforme + 50,50 € par tranche de 100 € a été effectué en mars 2011.

Soit un total de 700 € uniforme + 60,50 € par tranche de 100 € (dont 49 € lié aux résultats de la MOP et 11,5 € correspondant au supplément d'intéressement).

Période d'application du 1^{er} janvier au 31 décembre 2011 :

- Une avance de 50 € uniforme + 15 € par tranche de 100 € a été effectuée en novembre 2011.

2. INTÉRESSEMENT AUX PERFORMANCES : Au global, il a été distribué en moyenne 872 € en 2011.

RÉMUNÉRATIONS ET CHARGES ACCESSOIRES

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

L'intégralité des F.C.P.E. du P.E.G. (hors le F.C.P.E. Actions Renault) est gérée suivant les normes I.S.R. et labellisée par le C.I.E.S. 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.

P.E.E. ET GESTION LIBRE DU P.E.R.C.O.	CLASSIFICATION A.M.F.	NOMBRE D'ADHÉRENTS AU 31.12.2011	ACTIF EN MILLIONS D'EUROS	PERFORMANCE 2011 EN POURCENTAGE
Fonds Actions Renault*	Titres de l'entreprise investis à plus d'un tiers	38 446	159,00	-34,53
Impact I.S.R. Performance	Actions internationales	5 881	26,50	-11,40
Impact I.S.R. Équilibre	Diversifié	11 928	112,80	-5,46
Impact I.S.R. Rendement Solidaire	Diversifié	1 260	1,90	-2,38
Expansor III	Obligations et autres titres de créance en €	9 993	74,40	0,29
Impact I.S.R. Monétaire	Monétaires €	5 376	21,30	0,84

02

RÉMUNÉRATIONS ET CHARGES ACCESSOIRES

255 bis. Plan d'Épargne Retraite Collectif Renault s.a.s.

Depuis le 8 novembre 2011, Renault sas a mis en place un Plan d'Épargne Retraite Collectif (P.E.R.C.O.), système d'épargne collective permettant au salarié de se constituer une épargne accessible au moment de la retraite sous forme de rente ou sous forme de capital.

Le dispositif mis en place offre la possibilité pour le salarié de verser au P.E.R.C.O. son intéressement, une partie des congés de son capital temps individuel (C.T.I.) dans la limite de 10 jours par an ou encore d'effectuer des versements

libres. En complément, Renault abondera à hauteur de 25 % sur les jours de C.T.I. versés au P.E.R.C.O. dans la limite de 10 jours par an.

Le salarié a le choix entre une gestion libre de son épargne, les F.C.P.E. proposés dans le cadre du P.E.G. ayant été retenus à l'exception des F.C.P.E. d'actionnariat. ou une gestion pilotée via des fonds générationnels de la gamme Natixis Horizon Retraite.

GESTION PILOTÉE	CLASSIFICATION A.M.F.	NOMBRE D'ADHÉRENTS AU 31.12.2011	ACTIF EN MILLIONS D'EUROS	PERFORMANCE 2011 EN POURCENTAGE
NATIXIS HORIZON RETRAITE 2015	Diversifié	227	0,50	-3,72
NATIXIS HORIZON RETRAITE 2020	Diversifié	188	0,38	-8,52
NATIXIS HORIZON RETRAITE 2025	Diversifié	87	0,17	-12,35
NATIXIS HORIZON RETRAITE 2030	Actions internationales	79	0,13	-12,18
NATIXIS HORIZON RETRAITE 2035	Actions internationales	78	0,10	-12,10
NATIXIS HORIZON RETRAITE 2040	Actions internationales	55	0,06	-12,12
NATIXIS HORIZON RETRAITE 2045	Actions internationales	13	0,01	-12,04
NATIXIS HORIZON RETRAITE 2050	Actions internationales	8	NS	-13,73
NATIXIS RÉGULARITÉ	Monétaires €	73	0,13	-0,16

03

**CONDITIONS D'HYGIÈNE
ET DE SÉCURITÉ**

CONDITIONS D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ

La Politique Prévention Santé-Sécurité et Environnement de Travail du Groupe Renault vise à préserver la santé des collaborateurs ainsi qu'à proposer des conditions de travail motivantes afin de contribuer à la performance globale et durable de l'Entreprise.

Fondée sur des valeurs et des principes applicables dans tout le Groupe, cette Politique est porteuse d'innovations et doit permettre à chaque collaborateur de travailler en sécurité, dans un lieu motivant et attractif.

Son déploiement s'appuie sur un système de management impliquant l'ensemble des hiérarchiques de Renault. Afin d'apprécier et d'accompagner ce déploiement, des audits sont réalisés, tous les trois ans, au niveau de chaque établissement, par les préventeurs de la Direction des Ressources Humaines du Groupe (D.R.H.G.). La labellisation des établissements audités prend en compte la prévention et la maîtrise des risques ainsi que les résultats obtenus au regard des objectifs du Groupe.

L'ensemble du dispositif de labellisation a été conçu en partenariat avec un organisme international, expert en prévention santé-sécurité, qui valide également la compétence des auditeurs de la D.R.H.G.

Au quotidien, les équipes de Prévention Santé-Sécurité dont les Ergonomes accompagnent les Managers dans ce déploiement pour l'ensemble des Métiers et des Pays.

Plus en amont, la Direction de la Performance des Systèmes Industriels (D.P.S.I.) et la D.R.H.G. participent aux projets pilotés par les Ingénieries afin de faire prendre en compte la sécurité et l'ergonomie dès la conception.

Pour 2011, le travail réalisé par les managers et les fonctions supports ainsi que le respect des règles et consignes de sécurité ont permis de faire baisser significativement le nombre d'accidents et de stabiliser le nombre de maladies professionnelles déclarées.

Christian Ploton,

Chef de Service Ressources Humaines Usine, Conditions de Travail France & I.C.P.

Philippe Vogin,

Chef du Service Prévention Santé Sécurité et Environnement de Travail de la Direction des Ressources Humaines Groupe

POUVEZ-VOUS NOUS DONNER 3 PRIORITÉS DE TRAVAIL POUR 2012 ?

Je vais vous indiquer 3 priorités qui génèrent de la motivation et de la performance :

1. L'engagement de tous au strict respect des règles, principes et consignes de sécurité.
2. L'ergonomie des postes de travail.
3. La qualité de vie au travail.

LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL EST UN VASTE SUJET ; AVEZ-VOUS DES EXEMPLES A NOUS DONNER ?

Le télétravail en est une excellente illustration avec plus de 900 personnes qui ont signé un avenant à leur contrat de travail fin 2011, il faut poursuivre. La qualité de nos outils collaboratifs est un vecteur

de bien-être et de performance. La réduction des déplacements doit être une priorité afin de réduire les risques et les coûts. La France, comme chaque pays doit se fixer des priorités dans ce domaine dès 2012.

CONCERNANT L'ERGONOMIE DES POSTES DE TRAVAIL, VOUS PENSEZ AUX ÉTABLISSEMENTS INDUSTRIELS ?

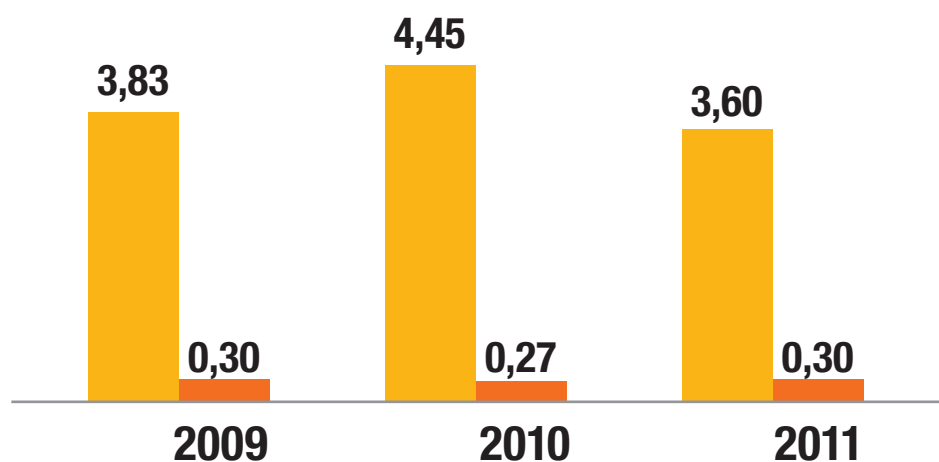
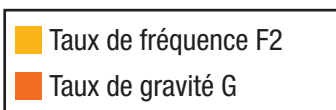
Pas seulement, nous souhaitons que le management de l'ergonomie devienne une priorité pour tous les managers au même titre que celui de la qualité.

Pour cela, il nous faut doter la hiérarchie de l'Ingénierie et du Tertiaire des mêmes outils que les Fabricants comme, par exemple, d'une Fiche Simplifiée Sécurité Ergonomie (F.S.S.E.) spécifique à leurs activités.

03

CONDITIONS D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ

ENSEMBLE RENAULT S.A.S.



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

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

31. ACCIDENTS DE TRAVAIL ET DE TRAJET

311. Nombre d'accidents de travail avec arrêt

LES ACCIDENTS DE TRAJET SONT EXCLUS	2009	2010	2011
A.P.R.	181	210	166
E.T.A.M.	53	63	57
Ingénieurs & cadres	16	19	12
TOTAL GÉNÉRAL	250	292	235
Taux de fréquence F2 :	3,83	4,45	3,60

Répartition des accidents de travail avec arrêt par siège de lésion en 2011 (en %)

Tête	1,3 %
Yeux	2,1 %
Tronc	29,8 %
Membres supérieurs	11,9 %
Mains	17,4 %
Membres inférieurs	20,4 %
Pieds	6,8 %
Autres	10,3 %



312. Nombre de journées perdues pour accidents du travail

	2009	2010	2011
A.P.R.	15 082	14 162	16 348
E.T.A.M.	3 421	2 627	3 001
Ingénieurs & cadres	781	717	388
TOTAL	19 284	17 506	19 737
Taux de gravité G :	0,30	0,27	0,30

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

L'année 2011 confirme une nouvelle réduction de la gravité des accidents de trajet, liée essentiellement à la réduction de la gravité des accidents de piétons et des accidents de deux roues.

	2009	2010	2011
A.P.R.	33	40	36
E.T.A.M.	43	37	43
Ingénieurs & cadres	11	26	12
TOTAL	87	103	91

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

	2009	2010	2011
A.P.R.	2 694	1 673	2 017
E.T.A.M.	1 923	931	622
Ingénieurs & cadres	602	702	298
TOTAL	5 219	3 306	2 937

314. Nombre d'accidents mortels reconnu

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

	2009	2010	2011
De travail (et mission)	1	0	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

	2009	2010	2011
De travail (et mission)	0	0	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.

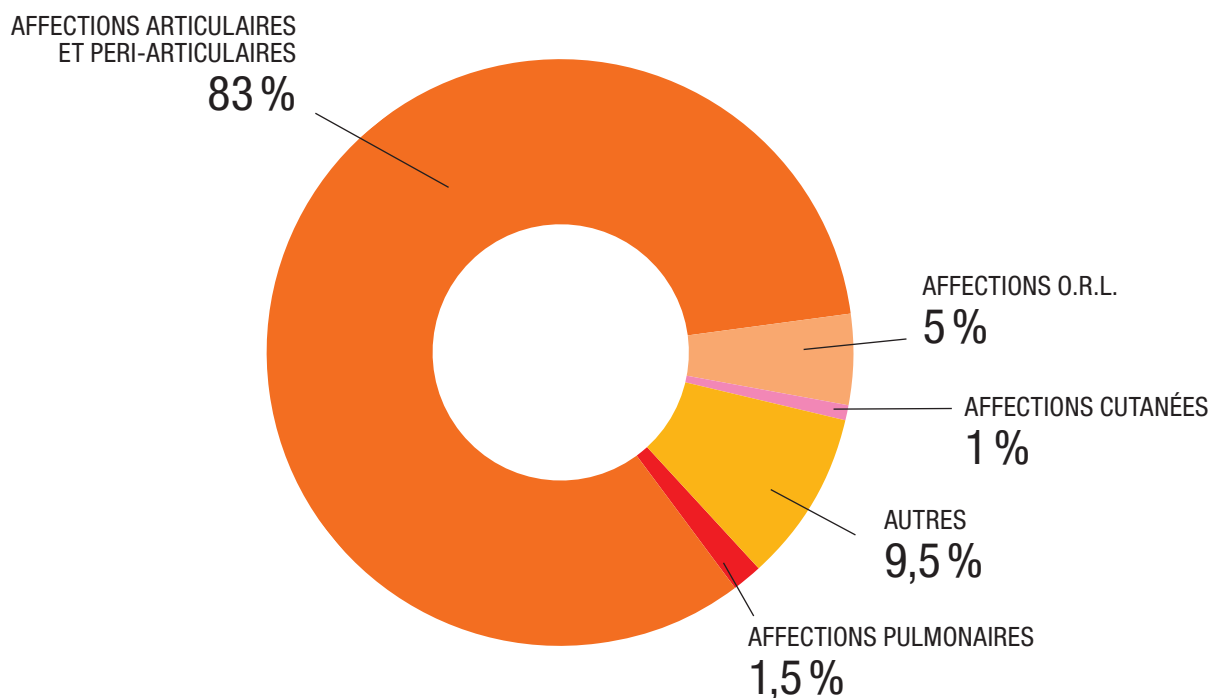
Les journées d'arrêt sont exprimées en jours calendaires et non compris ceux dus aux accidents de travail et maladies professionnelles.

32. MALADIES PROFESSIONNELLES

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

Le nombre d'affections articulaires et périarticulaires constituent, comme pour l'ensemble des activités salariées en France, la plus grande part des maladies professionnelles déclarées.

Maladies Professionnelles déclarées - Répartition 2011



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

	2009	2010	2011
AFFECTIONS CUTANÉES	1	0	3
Tableau n° 15 : Amines aromatiques et ses dérivés	0	0	0
Tableau n° 36 : Dermatoses lubrifiants	0	0	1
Tableau n° 49 : Amines aliphatiques et alicycliques	0	0	1
Tableau n° 51 : Dermites dues aux résines époxydiques	0	0	0
Tableau n° 63 : Affections provoquées par les enzymes	0	0	0
Tableau n° 65 : Lésions eczématiformes de mécanisme allergique	1	0	1
Tableau n° 84 : Affections engendrées par Solvants organiques hydrocarbures liquides	0	0	0
AFFECTIONS PULMONAIRES	11	11	6
Tableau n° 25 : Silicose professionnelle	1	2	0
Tableaux n° 30 et 30 bis : Asbestose et Cancer broncho-pulmonaire	10	9	6
AFFECTIONS ARTICULAIRES ET PÉRI-ARTICULAIRES	203	287	293
Tableau n° 57 : Affections dues aux gestes répétitifs (Syndrome Carpien, Hygromas du genou...)	184	253	264
Tableau n° 69 : Affections provoquées par les vibrations et chocs transmis par outils	1	0	3
Tableau n° 97 : Affections... du rachis lombaire provoquées par des vibrations	3	5	2
Tableau n° 98 : Affections... du rachis lombaire provoquées par la manutention manuelle...	15	29	24
AFFECTIONS O.R.L.	20	21	17
Tableau n° 42 : Affections provoquées par le bruit	20	21	17
AUTRES	27	27	34
NOMBRE TOTAL	262	346	353

33. DÉPENSES EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ

Les montants engagés en 2011 sont essentiellement affectés à la sécurité, à la protection individuelle, à la protection incendie. Ces rubriques représentent plus de

65 % du total des dépenses sécurité et conditions de travail en 2011.

	2009	2010	2011
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)	12 193	13 301	12 987

POUR EN SAVOIR PLUS

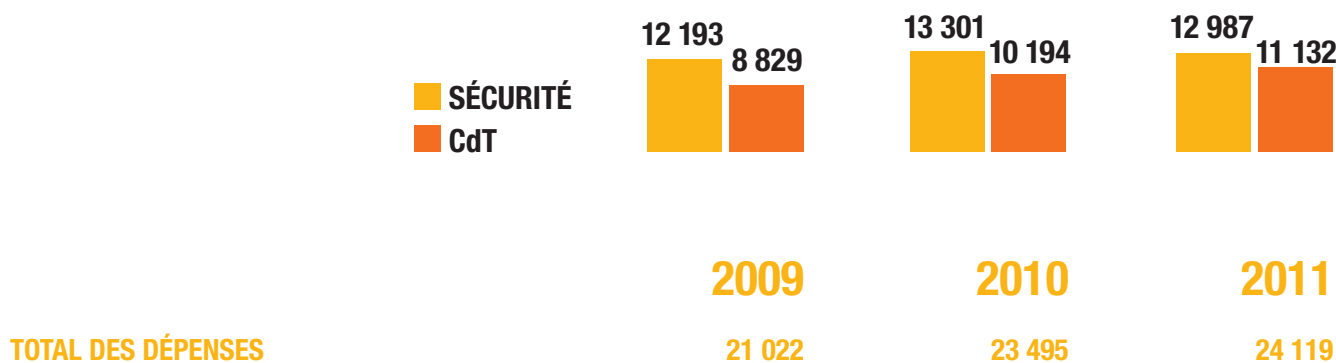
Il s'agit des dépenses de fonctionnement et d'investissements engagées dans l'année, liées à l'amélioration de la sécurité et de la protection contre l'incendie.

43. DÉPENSES D'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

	2009	2010	2011
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)	8 829	10 194	11 132

POUR EN SAVOIR PLUS

L'indicateur 431 correspond aux dépenses de fonctionnement et d'investissements engagées dans l'année liées à l'amélioration des conditions de travail (ambiance, aménagements de postes, installations sociales d'atelier).



03

CONDITIONS D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ

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

RÉPARTITION EN %	2009	2010	2011
(BAI) Prévention sécurité	27,0	26,1	27,0
(BAI) Aménagement de postes	13,9	8,3	12,3
(BAI) Amélioration ambiance	7,4	8,3	14,1
(BAI) Prévention incendie	14,3	10,8	14,2
(BAI) Installations sociales d'ateliers	3,9	7,1	7,1
(BF) Protections individuelles	13,3	16,6	15,6
(BF) Aménagements sécurité	20,2	22,8	9,6

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

Préserver la santé, proposer des conditions de travail motivantes tout le long de la vie professionnelle. Renault développe une politique de prévention pour ses collaborateurs dans les domaines de la santé au travail et de santé publique. Dans le cadre de la pluri-disciplinarité, des actions de prévention santé, sécurité, ergonomie, conditions de

travail sont menées. Au sein des services de santé au travail, la prise en charge par les médecins, les infirmiers, et sur certains sites, des psychologues contribuent au dépistage précoce, à l'accompagnement des collaborateurs et aux conseils de prévention par l'équipe médicale. Des campagnes d'information, de sensibilisation sont réalisées.

	2009			2010			2011		
	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE
Médecins	11	18	29	12	20	32	11	21	32
Infirmières	4	57	61	4	54	58	5	53	58
Secrétaire	0	1	1	0	1	1	0	2	2
TOTAL	15	76	91	16	75	91	16	76	92
TOTAL E.T.P. (Équivalent Temps Plein)	13,3	66,92	80,22	13,5	65,3	78,8	13,7	66,2	79,9

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 rattachés.

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’indicateur 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 à l’alimentation du capital temps individuel et du capital temps collectif dont le niveau moyen fait, depuis 2002, l’objet de l’indicateur 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.

En 2011, les sites industriels de Renault ont à nouveau eu recours au chômage partiel, dans le cadre d’une convention sur le chômage partiel de longue durée A.P.L.D. L’accord Contrat Social de Crise, signé à l’unanimité des organisations syndicales représentatives dans l’entreprise, a été poursuivi pendant une partie de l’année.

Le 30 juin 2011, un nouvel accord chômage partiel a remis en place de façon durable un régime de complément de rémunération.

Catherine Pône,

Expert Leader H.R. regulation

QUELS ONT ÉTÉ LES FAITS MARQUANTS DE L’ANNÉE 2011 ?

En 2009, nous avons mis en place l’accord Contrat Social de Crise, système inédit permettant de maintenir la rémunération nette des A.P.R. et E.T.A.M. non forfaités pendant les jours de chômage partiel.

Pour 2011, du fait de la conjoncture économique, les sites industriels ont eu de nouveau recours au chômage partiel.

Le Contrat Social de crise a été prolongé sur 6 mois en 2011, par le biais d’un accord signé par l’ensemble des organisations syndicales (C.F.D.T., C.F.E.-C.G.C., C.F.T.C., C.G.T., F.O.).

Un nouvel accord d’indemnisation du chômage partiel a été signé avec les organisations syndicales représentatives (C.F.D.T., C.F.E.-C.G.C., C.G.T. et F.O.) le 30 juin 2011.

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

411. Horaire hebdomadaire moyen affiché

	2009	2010	2011
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

	2009	2010	2011
Nombre de jours travaillés théoriques des cadres sur l'année	213	215	212

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 2011, l'ensemble des compteurs ont augmenté. En 2010 et pendant les 6 premiers mois de 2011, la mise en œuvre du chômage partiel et du Contrat Social de Crise a conduit

au gel des accords de flexibilité, ce qui explique la montée, en moyenne, des C.T.I. et C.T.C. (qui cessent d'être négatifs) sur cette période.

CAPITAL TEMPS INDIVIDUEL

(moyenne en jours)

2009

2010

2011

	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE
A.P.R.	46,0	28,8	44,3	52,2	31,3	50,2	53,1	32,1	51,1
E.T.A.M.	52,3	31,9	49,1	55,1	32,9	51,6	54,4	31,8	50,7
Ingénieurs et cadres	37,4	32,5	36,2	38,7	32,7	37,3	37,8	30,7	36,2

CAPITAL TEMPS COLLECTIF

(moyenne en jours)

2009

2010

2011

	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE
A.P.R.	5,0	5,1	5,1	9,9	10,5	10,0	11,2	10,4	11,1
E.T.A.M.	4,5	1,7	4,1	6,5	2,9	5,9	7,3	2,9	6,6
Ingénieurs et cadres	0,6	0,6	0,6	1,0	0,8	0,9	0,8	0,6	0,8

POUR EN SAVOIR PLUS

Le Capital Temps Individuel est notamment 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 repos compensateurs de remplacement. Il est utilisé à l'initiative du salarié.

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

41. DURÉE ET AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

412. Nombre de salariés travaillant à temps partiel

Le nombre de salariés à temps partiel augmente légèrement (16,2 % de femmes au lieu de 15,9 %). La grande majorité des salariés à temps partiel privilégie toujours le temps partiel entre 80 % et 99 % (notamment chez les femmes).

	2009					2010					2011				
	HORAIRE < 50 %	HORAIRE ENTRE 50 % ET < 80 %	HORAIRE ENTRE 80 % ET 99 %	TOTAL	TOTAL SUR EFFECTIF INSCRIT HORS CASA	HORAIRE < 50 %	HORAIRE ENTRE 50 % ET < 80 %	HORAIRE ENTRE 80 % ET 99 %	TOTAL	TOTAL SUR EFFECTIF INSCRIT HORS CASA	HORAIRE < 50 %	HORAIRE ENTRE 50 % ET < 80 %	HORAIRE ENTRE 80 % ET 99 %	TOTAL	TOTAL SUR EFFECTIF INSCRIT HORS CASA
A.P.R.	3	107	25	135	1,2 %	2	106	25	133	1,2 %	2	102	24	128	1,2
E.T.A.M.	3	42	65	110	1,0 %	3	43	81	127	1,1 %	2	56	101	159	1,4
I.C.	3	10	20	33	0,4 %	4	13	37	54	0,7 %	4	11	50	65	0,8
TOTAL	9	159	110	278	0,9 %	9	162	143	314	1,1 %	8	169	175	352	1,2

	2009					2010					2011				
	HORAIRE < 50 %	HORAIRE ENTRE 50 % ET < 80 %	HORAIRE ENTRE 80 % ET 99 %	TOTAL	TOTAL SUR EFFECTIF INSCRIT HORS CASA	HORAIRE < 50 %	HORAIRE ENTRE 50 % ET < 80 %	HORAIRE ENTRE 80 % ET 99 %	TOTAL	TOTAL SUR EFFECTIF INSCRIT HORS CASA	HORAIRE < 50 %	HORAIRE ENTRE 50 % ET < 80 %	HORAIRE ENTRE 80 % ET 99 %	TOTAL	TOTAL SUR EFFECTIF INSCRIT HORS CASA
A.P.R.	3	61	65	129	10,5 %	5	44	64	113	10,0 %	6	43	69	118	10,8
E.T.A.M.	0	79	308	387	17,9 %	0	76	340	416	19,8 %	0	78	338	416	19,7
I.C.	1	18	286	305	12,8 %	1	21	339	361	15,2 %	1	27	362	390	15,7
TOTAL	4	158	659	821	14,2 %	6	141	743	890	15,9 %	7	148	769	924	16,2

TOTAL GÉNÉRAL	13	317	769	1099	3,0 %	15	303	886	1204	3,4 %	15	317	944	1 276	3,6
---------------	----	-----	-----	------	-------	----	-----	-----	------	-------	----	-----	-----	-------	-----

Dont salariés ayant adhéré à la "mesure passage à temps partiel fin de carrière".

	2009	2010	2011
Raisons médicales	172	273	153

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

Pendant l'année 2011, le recours au chômage partiel – A.P.L.D. à compter du 1^{er} janvier 2010 a fortement baissé.

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

	2009			2010			2011		
	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE
A.P.R.	9 274	901	10 175	8 603	877	9 480	4 830	543	5 373
E.T.A.M.	11 960	2 358	14 318	4 148	343	4 491	1 615	156	1 771
Ingénieurs et cadres	8 178	2 384	10 562	406	304	710	203	47	250
TOTAL GÉNÉRAL	29 412	5 643	35 055	13 157	1 524	14 681	6 648	746	7 394

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

Le volume des heures de chômage partiel a fortement diminué en 2011. Avec le Contrat Social de Crise, les salariés concernés ont vu leur rémunération nette maintenue à 100 % pendant les 6 premiers mois de l'année.

	2009	2010	2011
A.P.R.	3 038 276	1 299 407	333 989
E.T.A.M.	1 803 493	395 548	81 354
Ingénieurs & cadres	363 146	52 904	13 515
TOTAL	5 204 915	1 747 859	428 858

16. ABSENTÉISME

161. Nombre de journées d'absence

		MALADIE OU ACCIDENT		
	2009	2010	2011	
A.P.R.	149 818	170 842	158 448	
E.T.A.M.	78 090	85 981	85 046	
Ingénieurs & cadres	24 696	25 934	26 602	
TOTAL	252 604	282 757	270 096	

161 bis. Décomposition des journées d'absence par motif en 2011

	A.P.R.	E.T.A.M.	I.C.	TOTAL
Maladie	149 249	81 184	25 682	256 115
Accident (1)	9 199	3 862	920	13 981
Autre cause (2)	4 303	3 503	909	8 715

POUR EN SAVOIR PLUS

Le taux d'absentéisme est calculé sur la base de l'effectif moyen mensuel hors apprentis et d'une journée théorique annuelle de travail. Le nombre de journées d'absence est exprimé en jours ouvrés. Sont exclues les journées de chômage partiel, 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. ÉGALITÉ 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 et 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 le maintien intégral de la rémunération.

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

	2009			2010			2011		
	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE
A.P.R.	1	8	9	3	9	12	2	8	10
E.T.A.M.	12	30	42	6	20	26	7	29	36
Ingénieurs et cadres	4	32	36	1	13	14	1	28	29
TOTAL GÉNÉRAL	17	70	87	10	42	52	10	65	75

173. Nombre de salariées ayant pris un congé maternité

	2009				2010				2011			
	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 maternité	107	128	298	533	69	125	273	467	78	130	198	406

AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

174. Nombre de salariés ayant pris un congé paternité

	2009				2010				2011			
	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 ayant pris congé naissance	1 124	803	417	2 344	1 085	829	417	2 331	1 052	859	422	2 333
Nombre de salariés ayant pris un congé paternité	508	422	421	1 351	519	411	435	1 365	503	431	384	1 318

175. Nombre de salariés ayant pris un congé parental

	HOMMES			FEMMES			ENSEMBLE		
	2009	2010	2011	2009	2010	2011	2009	2010	2011
A.P.R.	1	2	3	27	26	40	28	28	43
Ensemble E.T.A.M.	2	1	1	19	19	19	21	20	20
Ingénieurs & cadres	1	3	1	38	45	40	39	48	41
TOTAL GÉNÉRAL	4	6	5	84	90	99	88	96	104

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'impôts 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 de congé pour enfant malade (4 jours par année civile).

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

POUR EN SAVOIR PLUS

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

POUR EN SAVOIR PLUS

Ce crédit d'impôt mis en place par la loi finances de 2004 permet aux entreprises de récupérer fiscalement 25 % des dépenses exposées pour le financement des C.E.S.U. ou 50 % pour la création et le fonctionnement des crèches.

04

AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

176. Nombre de salariés ayant pris un congé sabbatique

	HOMMES			FEMMES			ENSEMBLE		
	2009	2010	2011	2009	2010	2011	2009	2010	2011
A.P.R.	5	14	8	0	0	2	5	14	10
Ensemble E.T.A.M.	12	7	5	2	3	5	14	10	10
Ingénieurs & cadres	3	20	13	6	8	15	9	28	28
TOTAL GÉNÉRAL	20	41	26	8	11	22	28	52	48

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

	HOMMES			FEMMES			ENSEMBLE		
	2009	2010	2011	2009	2010	2011	2009	2010	2011
A.P.R.	0	0	0	2	2	1	2	2	1
Ensemble E.T.A.M.	6	5	1	4	4	2	10	9	3
Ingénieurs & cadres	12	12	5	24	23	11	36	35	16
TOTAL GÉNÉRAL	18	17	6	30	29	14	48	46	20

42. DURÉE ET AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Diminution du nombre de personnes, notamment en V.S.D.

421. Effectif travaillant en équipe au 31 décembre

HOMMES

	2009			2010			2011		
	FIXES	ALTERNANTES	TOTAL	FIXES	ALTERNANTES	TOTAL	FIXES	ALTERNANTES	TOTAL
1 équipe fixe de nuit	978	0	978	900	0	900	1149	0	1149
2 équipes atelier	0	9 932	9 932	0	11 058	11 058	0	9 221	9 221
3 équipes atelier	40	34	74	4	4	8	0	49	49
5 équipes service continu	0	97	97	57	19	76	0	122	122
TOTAL	1 018	10 063	11 081	961	11 081	12 042	1 149	9 392	10 541

FEMMES

	2009			2010			2011		
	FIXES	ALTERNANTES	TOTAL	FIXES	ALTERNANTES	TOTAL	FIXES	ALTERNANTES	TOTAL
1 équipe fixe de nuit	20	0	20	70	0	70	14	0	14
2 équipes atelier	0	958	958	0	955	955	0	870	870
3 équipes atelier	0	3	3	2	2	4	0	1	1
5 équipes service continu	0	0	0	0	0	0	0	1	1
TOTAL	20	961	981	72	957	1 029	14	872	886

ENSEMBLE

	2009			2010			2011		
	FIXES	ALTERNANTES	TOTAL	FIXES	ALTERNANTES	TOTAL	FIXES	ALTERNANTES	TOTAL
1 équipe fixe de nuit	998	0	998	998	0	998	1 163	0	1 163
2 équipes atelier	0	10 890	10 890	0	12 013	12 013	0	10 091	10 091
3 équipes atelier	40	37	77	6	6	12	0	50	50
5 équipes service continu	0	97	97	57	19	76	0	123	123
TOTAL	1 038	11 024	12 062	1 033	12 038	13 099	1 163	10 264	11 427

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

HOMMES	FEMMES	2009			FEMMES	2010			FEMMES	2011		
		HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE		HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE		HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE
251	6	257	234	8	242	336	9	345				

04

AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

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

	2009	2010	2011
Hommes	6 439	6 845	6 612
Femmes	651	786	663
TOTAL	7 090	7 631	7 275

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.

	2009	2010	2011
Hommes	7 349	6 931	6 659
Femmes	515	483	417
TOTAL	7 864	7 414	7 076

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)

	2009	2010	2011
Hommes	31	30	146
Femmes	0	0	0
TOTAL	31	30	146

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" 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 la position "au four" constitue le poste principal du salarié où il passe la majeure partie de son temps de travail.

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 de 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 inclus le travail du personnel des cuisines de restaurant ou de cantines 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 77)

04

AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

44. TRANSFORMATION DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL

441. Télétravail

Ajout d'une colonne " 5 jours " afin d'intégrer des collaborateurs autorisés, pour des raisons thérapeutiques ou médicales, à travailler depuis leur domicile 5 jours par semaine (cf. note réglementaire RH N° 2011 / 175 du 9 juin 2011).

HOMMES	1 JOUR	2 JOURS	3 JOURS	4 JOURS	5 JOURS (*)	TOTAL
A.P.R.	0	0	0	0	0	0
E.T.A.M.	95	108	29	3	0	235
I.C.	91	97	16	6	0	210
TOTAL	186	205	45	9	0	445

FEMMES	1 JOUR	2 JOURS	3 JOURS	4 JOURS	5 JOURS (*)	TOTAL
A.P.R.	0	0	0	0	0	0
E.T.A.M.	98	99	46	16	2	261
I.C.	69	108	31	5	1	214
TOTAL	167	207	77	21	3	475

TOTAL GÉNÉRAL	353	412	122	30	3	920
----------------------	------------	------------	------------	-----------	----------	------------

(*) Collaborateurs autorisés, pour des raisons thérapeutiques ou médicales, à travailler depuis leur domicile 5 jours par semaine.

POUR EN SAVOIR PLUS

L'avenant du 22 juin 2010 à l'accord télétravail Renault s.a.s. du 22 janvier 2007 ouvre le télétravail à 1 jour minimum par semaine, au lieu de 2 auparavant.

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 de formation 2011 a été lancé dans un contexte de réforme de la formation professionnelle continue et de déploiement, dans l'entreprise, de la démarche de Gestion Prévisionnelle des Compétences.

L'accord du 04.02.2011, portant sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (G.P.E.C.), formalise et soutient les différentes initiatives locales de renforcement des compétences consécutives aussi bien à l'évolution des métiers (Véhicule Électrique) qu'à la recherche de compétences critiques (outilleurs) ou bien encore à l'internalisation de certaines activités (Maintenance).

Les services formation ont vu leur périmètre d'activité élargi : formation des personnels détachés, optimisation de la certification attachée aux formations "C.Q.P.M.", forte implication dans les Espaces "Emploi Compétences". Le programme "Compétences et Expertises" initié en 2010 confirme l'importance de l'expertise pour Renault et doit contribuer à la performance de l'entreprise et à ses résultats. Il renforce la structuration de la démarche compétences auprès des métiers.

Les Écoles Métiers (Fabrication, Ingénierie, Achats, Logistique, Finance-Gestion, Informatique, Commerce, ...), ont fait une avancée significative dans leur démarche d'identification des fondamentaux métiers, des parcours associés ainsi que des compétences à développer. Le rattachement des chefs de projet formation aux Écoles Métiers doit faciliter le lien entre compétences et formation. Dans un contexte de maîtrise des coûts, renforcer et développer la formation animée en interne est plus que jamais un des objectifs que se fixe chaque École Métier.

Le "Renault Management Way", décliné en 2011 au niveau de l'ensemble de la ligne managériale a remporté un franc succès et est cité par l'ensemble des établissements comme une réalisation marquante du plan de formation 2011. Dans la droite ligne de la formation R.M.W., la formation "feed-back" qui sera déployée en 2012 devrait permettre de renforcer les compétences des managers dans la gestion des compétences de leur(s) collaborateur(s).

Les "primo-managers" ont eux aussi été accompagnés dans leur prise de poste en tant que managers d'équipe et ont été incités à suivre la formation "keys for new managers".

Les formations "Management des Chefs d'unité en Fabrication" poursuivent la démarche de certification des stagiaires avec le C.Q.P.M. "responsable d'équipe autonome". En 2011, plus de 80 stagiaires ont obtenu ce C.Q.P.M. et une cinquantaine de C.U. a fait une demande de rétroactivité. Le C.Q.P.M. "Management d'équipe autonome" destiné aux chefs d'atelier a vu le jour en 2011 et une vingtaine de stagiaires s'est vue remettre cette certification.

Dans le domaine de la Fabrication et de la Logistique, la formation a été marquée par des démarches de gestion des compétences très avancées telles que le "want to be" compétences Manufacturing ou le rapport des compétences Manufacturing présenté dans le cadre de l'observatoire des métiers. Les démarches les plus marquantes sont identifiées comme suit :

- l'initialisation de la formation "formateurs référents",
- le démarrage de la formation des "fondamentaux du S.P.R.",
- la consolidation des méthodes et des outils du S.P.R. (Système de Production Renault) pour l'ensemble du personnel,
- la Professionnalisation des Opérateurs,
- le déploiement des formations qualifiées de G.P.E.C., pour palier au déficit en compétences "critiques" des établissements.

Ainsi, le Global Training Center (G.T.C.) installé sur le site de Flins a poursuivi en 2011 la formation aux métiers de l'outillage, formation en alternance validée par un C.Q.P.M. "outilleur", remis aux stagiaires en Janvier 2012.

Dans les Métiers de l'Ingénierie, le plan 2011 a été marqué pour l'essentiel par :

- le déploiement des "Métiers days" pour les directions de la D.I.V. (D.I.C.A.P., D.I.E.S.E., D.I.E.S.C., D.I.E.C., D.I.A.M. et D.I.P.V.) soit 22 052 heures, de la D.P.C. soit 3 685 heures et pour la D.I.M. (D.C.R.P.M. et D.Q.I.M.) soit 1 482 heures. Le total réalisé dans le cadre des "Métiers Days" représente près de 27 219 heures réalisées,
- le déploiement de V3P par phases, avant-projet, développement et industrialisation,
- le déploiement de formations sur les batteries lithium-ion,
- le déploiement des formations en partenariat avec le G.R.E.T.A. sur la conception du Véhicule Électrique.

Sur le périmètre du Commerce, l'effort de formation a porté en 2011 sur l'accompagnement des évolutions liées au chantier "Drive 'up" ainsi qu'au développement de formations liées aux compétences critiques identifiées. Ainsi les métiers du Marketing ont été accompagnés par deux nouvelles formations "Marketing digital" et "Social Media Business".

L'année 2011 a été marquée sur la majorité des établissements par des actions de lutte contre l'absentéisme en formation. Ces actions ont commencé à porter leur fruit au 2nd semestre et le bilan à fin 2011 indique une légère amélioration de cet indicateur le faisant passer de 6,4 en 2010 à 5,8% en 2011.

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 à fin décembre augmente de 1,7 point par rapport à 2010 et affiche un 18/20.

Marie-Laure Greffier,
Chef du Service Formation France

QUELLE EST LA PLACE DE LA FORMATION DANS LA MISE EN ŒUVRE DE LA G.P.E.C. ?

La formation a une place prépondérante dans la mise en œuvre de la G.P.E.C. chez Renault. La démarche G.P.E.C. part d'un travail sur les compétences dont "le produit de sortie" peut être la mise en œuvre de parcours formatifs (la formation n'est qu'un levier parmi tant d'autres). Elle accompagne le développement des compétences dont l'entreprise a besoin à court, moyen ou long terme dans le cadre du plan de formation mais sert également la mise en œuvre de projets individuels lorsque les parcours s'inscrivent à l'extérieur de l'entreprise – ce sont alors des dispositifs tels que la V.A.E. ou le C.I.F. qui sont sollicités.

QUELS SONT LES PARCOURS DE FORMATION QUI SONT PARTICULIÈREMENT ATTRIBUABLES À LA DÉMARCHE G.P.E.C. AU SEIN DE L'ENTREPRISE ?

Les parcours formatifs dits "G.P.E.C." répondent à trois types de développement des compétences :

- la compétence a disparu de l'entreprise alors que le Métier en a besoin, (l'outillage en est un exemple flagrant),

- la compétence est à construire dans l'entreprise pour accompagner l'utilisation des nouvelles technologies sur l'ensemble des Métiers (on pense spontanément au Véhicule Électrique),

- la compétence est à réintroduire chez Renault du fait de l'internalisation de certaines activités (la Maintenance en est également un bon exemple).

LA MISE EN ŒUVRE DE LA GPEC A-T-ELLE CHANGÉ LA FAÇON DE TRAVAILLER LE PLAN DE FORMATION ?

Oui, une amélioration notable a été menée sur l'élaboration du plan de formation prévisionnel – cette année les orientations ont été plus qualitatives et plus détaillées que les années précédentes. Il est clair que la G.P.E.C. a permis un travail de réflexion plus en profondeur permettant d'affiner les besoins en formation en qualité et en quantité. Enfin, au niveau individuel, les collaborateurs sont mieux informés sur les enjeux de leur métier, sur les parcours professionnels possibles ce qui les aidera dans leur choix de formation. La formation a pris une nouvelle place dans l'entreprise – reste maintenant à nous organiser, en tant qu'acteur de la formation pour proposer dans des délais très courts, une offre de formation adaptée aux attentes des métiers et proposer ainsi de réels parcours de professionnalisation ou de reconversion.

05 FORMATION

51. INDICATEURS GÉNÉRAUX

511. Dépenses

511.1 Dépenses totales investies par Renault en formation continue

En 2011, Renault a investi pour la formation 87 852 568 millions d'Euros, portant ainsi l'effort de formation à 5,5% de la masse salariale (+0,2 points par rapport à 2010).

	2009	2010	2011
POURCENTAGE DE LA MASSE SALARIALE	5,1%	5,3%	5,5%
Rémunérations des stagiaires	30 707 010	36 673 306	40 527 155
Frais pédagogiques	22 134 961	19 276 167	22 981 838
Frais de structure	6 563 145	6 873 833	5 023 232
Trésor et autres	12 092 622	13 605 090	14 492 041
Sous total exonérable	71 497 738	76 428 396	83 024 266
Montant non exonérable	3 681 542	3 622 502	4 828 302
TOTAL	75 179 280	80 050 898	87 852 568

511.2 Dépenses fiscales consacrées à la formation continue

L'entreprise maintient son ambition d'augmenter le déploiement des formations animées en interne. La répartition des dépenses de formation est révélatrice de cet engagement

puisque la rubrique des dépenses consacrées à la formation en interne représente 65 % des coûts contre 25 % en application de conventions.

	2009	2010	2011
POURCENTAGE DE LA MASSE SALARIALE	3,5%	4,0%	4,1%
Formation interne (incluant le personnel de structure)	35 213 063	40 021 992	43 021 337
Formation effectuée en application de conventions	17 458 515	15 084 688	17 363 097
Trésor et autres	12 092 622	13 605 090	14 492 041
Sous total	64 764 199	68 711 771	74 876 475
Moins subventions perçues	14 204 534	8 596 940	8 554 058
TOTAL des dépenses fiscales au titre de la 2483	50 559 665	60 114 831	66 322 418

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 % pour la formation des contrats et périodes de professionnalisation
- la taxe de 0,2 % depuis 1996 pour le financement des congés individuels de formation,
- la taxe de 0,1 % depuis 1996 pour le D.I.F.
- la taxe de 0,1 % depuis 2010 pour le financement du fond paritaire de sécurisation des parcours professionnels.
- les frais de chambres de Commerce et de l'Industrie.

512. Heures

512.1 Nombre d'heures totales de stage

Le taux de contributions relatives à la formation professionnelle continue pour une entreprise de plus de 20 salariés est de 1,6 % de la masse salariale brute.

Les dépenses libératoires dites "exonérables" se soustraient à cette contribution. Pour rappel, on entend par heures de formation dites "exonérables", les heures de formation suivies par les salariés avec maintien de leur rémunération par l'employeur. Cette rémunération constitue une dépense déductible de la participation de l'entreprise au 1,6 %.

Par conséquent, les formations réalisées en dehors du temps de travail ainsi que celles réalisées en 2011 dans le cadre du chômage partiel sont considérées comme non exonérables. Par ailleurs, les formations à la "sécurité", les formations relevant d'obligations légales, ainsi que les formations au

poste de travail ne sont pas non plus considérées comme exonérables même si le salarié est rémunéré pendant sa formation.

Le plan de formation est réalisé à hauteur de 98,7 % du plan prévisionnel 2011.

Les heures de formation exonérables représentent 90 % des heures totales du plan à l'identique de 2010. Les formations ont été déployées majoritairement pendant le temps de travail.

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

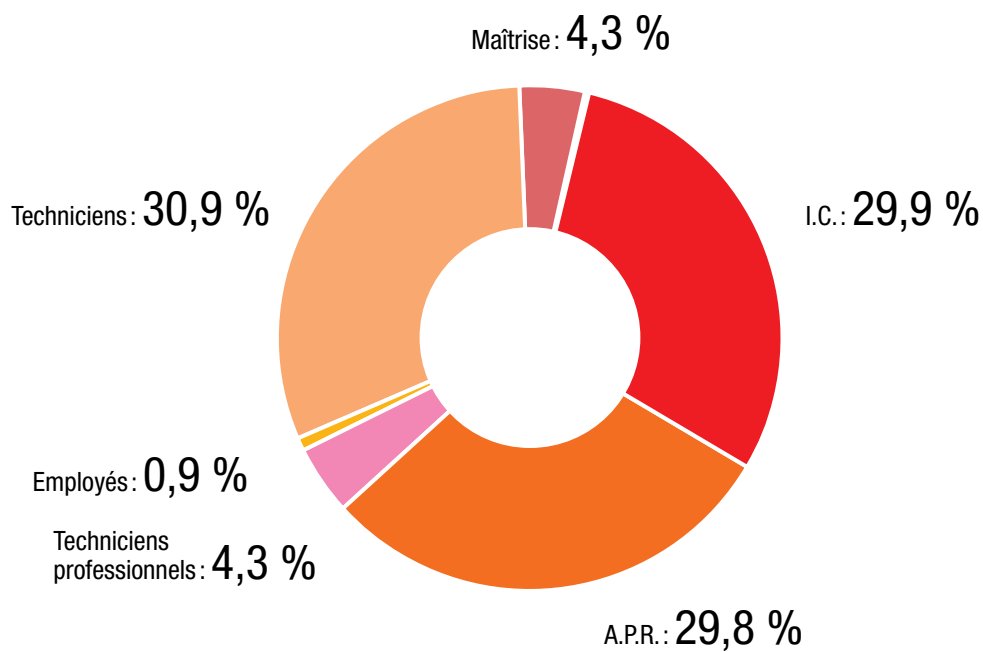
	TOTAL			DONT RÉMUNÉRÉS		
	2009	2010	2011	2009	2010	2011
Ensemble A.P.R. (formation exonérable)	304 650	243 435	226 856	284 122	219 075	216 391
Techniciens professionnels	34 853	33 210	35 329	33 299	31 397	34 611
Employés	8 247	7 307	7 394	7 130	6 737	7 205
Techniciens	244 279	241 337	246 308	241 507	237 158	244 156
Maîtrise	35 652	30 045	39 366	35 089	28 155	39 243
Ensemble E.T.A.M. (formation exonérable)	323 031	311 899	328 397	317 025	303 446	325 215
Ingénieurs et cadres (formation exonérable)	182 631	246 088	239 920	182 106	243 643	239 239
Total exonérable	810 312	801 422	795 173	783 253	766 164	780 845
Total non exonérable	378 810	82 338	82 500	16 416	67 505	79 265
TOTAL GÉNÉRAL	1 189 122	883 760	877 673	799 669	833 669	860 110

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

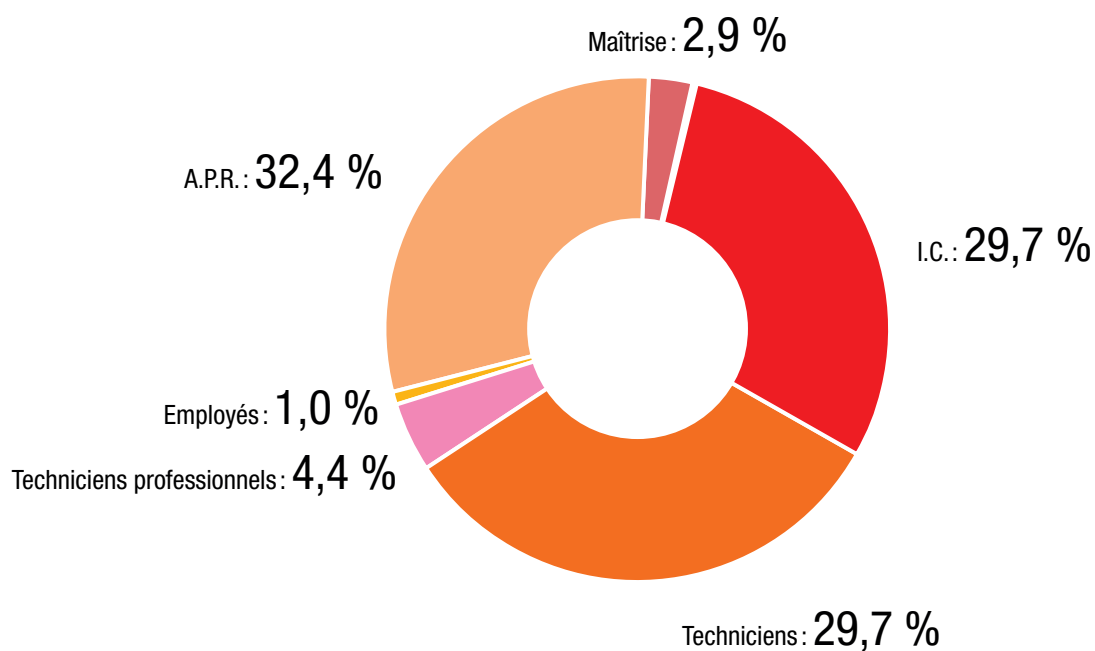
05 FORMATION

FORMATION

Répartition des heures de formation par catégorie professionnelle en 2011



Répartition de l'effectif moyen inscrit par catégorie professionnelle en 2011



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

La durée moyenne passée en formation – 30,7 heures toutes C.S.P. confondues – se maintient par rapport à 2010 ; cette moyenne est réellement représentative des heures réalisées dans chaque C.S.P.

	HOMMES			FEMMES			ENSEMBLE		
	2009	2010	2011	2009	2010	2011	2009	2010	2011
A.P.R.	34,0	29,0	29,5	31,6	24,7	29,6	33,8	28,6	29,5
E.T.A.M.	40,0	31,7	32,4	32,2	27,5	29,0	38,8	31,1	31,9
Ingénieurs & cadres	36,1	30,7	29,5	35,3	31,2	33,2	35,9	30,9	30,4
TOTAL GÉNÉRAL	36,9	30,5	30,6	33,4	28,6	31,0	36,4	30,2	30,7

512.3 Répartition des heures en pourcentage par domaine de compétence

Les formations du domaine de compétences “Support” représentent à elles seules 20,80 % des formations déployées en 2011 avec une prédominance sensible des formations de la famille Ressources Humaines (pour l’essentiel sur des formations “conditions de travail”). Le domaine de compétences “Fabrication” même s’il est en baisse (–7,16 points) est au 2^e rang des formations déployées avec une forte représentativité des formations Maintenance

(8,65 %) et S.P.R. (6,32 %). Le domaine de compétences “Management et Développement Personnel” représente 16,40 % des formations déployées, la formation au “Renault Management Way” destinée au C.E.G.-4 et -5 ayant été déployée avec succès sur l’ensemble des établissements en France. Enfin, le programme langue positionné au 4^e rang des formations déployées en 2011 marque l’engagement de l’entreprise sur l’international.

DOMAINES DE COMPÉTENCES	2009	2010	2011
Achats	0,69	1,78	1,2
Commerce	1,10	2,66	1,80
Design	0,51	0,44	0,60
Environnement	0,61	0,45	0,50
Fabrication	25,93	24,86	17,70
Ingénierie	7,40	5,40	8,70
Ingénierie mécanique	2,95	4,99	3,80
Ingénierie véhicule V.P. et V.U.	3,71	2,34	7,60
Logistique	1,44	1,33	1,30
Management et Développement Personnel	30,01	14,52	16,40
Programme langues	7,70	14,03	13,90
Projets	0,08	0,00	0,10
Qualité	2,24	3,78	5,60
Supports	23,03	23,42	20,80

05 FORMATION

513. Stagiaires

513.1 Nombre de stagiaires (effectifs formés)

Le taux d'accès à la formation par C.S.P. reste stable par rapport à 2010. A noter, que la répartition des heures de formation par Catégorie Socioprofessionnelle (C.S.P.) et par sexe est totalement conforme à la répartition des effectifs. A titre d'exemple, on observe que 19,82 % des femmes

dans l'entreprise sont des A.P.R. et représentent 18,9 % des stagiaires femmes formées et que les 41,89 % femmes "Ingénieurs et Cadres" représentent 45,9 % des stagiaires femmes formées.

	HOMMES			FEMMES			ENSEMBLE					
	2009 %	2010 %	2011 %	2009 %	2010 %	2011 %	2009 %	2010 %	2011 %			
A.P.R.	34,9	33,9	33,2	19,8	19,5	18,9	10 628	37,0	9 116	31,7	8 555	31,0
Techniciens professionnels	5,1	5,6	5,5	0,2	0,1	0,2	1 413	4,9	1 372	4,8	1 281	4,6
Employés	1,2	1,0	0,9	2,0	1,5	1,2	434	1,5	302	1,1	259	0,9
Techniciens	28,9	29,2	29,5	34,3	33,4	32,6	9 738	33,9	8 574	29,8	8 292	30,0
Maîtrise	3,5	3,6	3,7	1,0	1,0	1,3	1 023	3,6	932	3,2	912	3,3
Ensemble E.T.A.M.	38,7	39,4	39,5	37,5	36,0	35,3	12 608	43,9	11 180	38,9	10 744	38,9
Ingénieurs et Cadres	26,4	26,7	27,3	42,7	44,4	45,9	9 459	32,9	8 434	29,4	8 337	30,2
NOMBRE TOTAL	27 569	24 433	23 357	5 126	4 297	4 279	28 730	100	28 730	100	27 636	100

POUR EN SAVOIR PLUS

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

513.2 Ventilation de l'ensemble des stagiaires par âge

La répartition des stagiaires par âge est proportionnelle en 2011 à l'effectif des actifs par âge. La tranche des 45 ans et plus représente 47,59 % des actifs et réalise 38,5 % des heures. La tranche des moins de 25 ans représente 4,23 % des effectifs actifs et réalise 0,6 % des heures du plan 2011.

On observe en revanche une différenciation par âge entre les hommes et les femmes : Si les hommes de 45 ans et plus représentent la tranche d'âge où il y a le plus de stagiaires, les stagiaires femmes quant à elles sont majoritaires dans la tranche des 35 à 44 ans.

HOMMES

	2009		2010		2011	
		%		%		%
Moins de 25 ans	1 392	1,0	317	0,3	462	0,5
De 25 ans à 34 ans	41 490	30,7	26 800	28,0	24 960	26,8
De 35 ans à 44 ans	39 207	29,0	29 193	30,5	30 256	32,5
45 ans et plus	53 071	39,3	39 305	41,1	37 408	40,2

FEMMES

	2009		2010		2011	
		%		%		%
Moins de 25 ans	243	1,0	87	0,6	206	1,3
De 25 ans à 34 ans	8 192	34,7	5 031	32,1	5 080	31,1
De 35 ans à 44 ans	8 425	35,7	5 892	37,6	6 320	38,7
45 ans et plus	6 727	28,5	4 661	29,7	4 741	29,0

ENSEMBLE

	2009		2010		2011	
		%		%		%
Moins de 25 ans	1 635	1,0	404	0,4	668	0,6
De 25 ans à 34 ans	49 682	31,3	31 831	28,6	30 040	27,5
De 35 ans à 44 ans	47 632	30,0	35 085	31,5	36 576	33,4
45 ans et plus	59 798	37,7	43 966	39,5	42 149	38,5

513.3 Décomposition des stages selon leur durée et leur nature contractuelle

Le développement des formations en e-learning contribue fortement à la baisse de la durée des stages. On observe ainsi une prédominance des stages de moins de 40 heures. Le nombre des stages d'une durée comprise entre 40 heures

et moins de 100 heures augmente du fait de la mise en place dans la majorité des établissements de parcours de formation certifiants.

	2009	2010	2011
Moins de 40 heures	156 239	109 240	107 366
De 40 heures à moins de 100 heures	1 749	1 439	1 528
De 100 heures à moins de 200 heures	417	369	340
De 200 heures à moins de 400 heures	118	131	104
400 heures et plus	224	107	96

05 FORMATION

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 (87,2 % des stagiaires sont formés dans cet objectif).

L'objectif "accompagner l'internationalisation" se maintient par rapport à 2010 et confirme la continuité de la politique Langues.

L'objectif "Développer les compétences des Managers" connaît une légère baisse même si celle-ci est plus sensible

malgré le déploiement massif de Renault Management Way C.E.G.-4.

Enfin, l'objectif "accompagner les nouveaux embauchés" ne représente en 2011 que 1 % du nombre de stagiaires formés. En effet, alors même que les recrutements ont repris cette année, les parcours d'intégration restent encore aujourd'hui à redéployer.

	HOMMES			FEMMES			ENSEMBLE		
	2009	2010	2011	2009	2010	2011	2009	2010	2011
Attirer, Garder et Développer les compétences	89,0%	86,0%	88,1%	88,9%	80,0%	82,1%	89,0%	85,1%	87,2%
Accompagner l'Internationalisation	3,3%	5,6%	6,0%	5,0%	9,8%	8,9%	3,6%	6,2%	6,4%
Développer les compétences Managers	6,7%	7,2%	5,0%	5,1%	9,2%	7,6%	6,5%	7,5%	5,4%
Accompagner les nouveaux embauchés et les nouveaux métiers	1,0%	1,2%	1,0%	1,0%	1,0%	1,4%	1,0%	1,1%	1,0%
TOTAL	135 151	95 615	93 086	23 586	15 671	16 347	158 737	111 286	109 433

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.

513.5 Décomposition du nombre de stagiaires par catégorie de la loi du 24 novembre 2009*

La loi du 24 novembre 2009 réduit de 3 à 2 les types d'actions. Elle fusionne les 2 premiers types d'actions en une et s'intitule depuis 2010 les actions "d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise". Les formations "développement des

compétences" représentent la 2^e catégorie. La répartition entre les deux catégories, 84 % sur la catégorie 1 et 16 % sur la catégorie 2, est conforme à la répartition prévue dans le projet de plan de formation 2011 (81 % et 19 %).

	HOMMES			FEMMES			ENSEMBLE		
	2009	2010	2011	2009	2010	2011	2009	2010	2011
CATÉGORIE 1									
Adaptation au poste	92,2%	85,5%	84,7%	88,4%	78,7%	79,9%	91,6%	84,6%	84,0%
Évolution et Maintien de l'emploi									
CATÉGORIE 2									
Développement des Compétences	7,8%	14,5%	15,3%	11,6%	21,3%	20,1%	8,4%	15,4%	16,0%
TOTAL	135 151	95 615	93 086	23 586	15 671	16 347	158 737	111 286	109 433

POUR EN SAVOIR PLUS

CATÉGORIE 1 : ADAPTATION AU POSTE & ÉVOLUTION ET MAINTIEN DE L'EMPLOI

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 et formations permettant d'accompagner la personne dans l'évolution de son métier.

CATÉGORIE 2 : DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Parcours de formation individualisés pour accompagner le développement professionnel.

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

Le temps de formation débité diminue encore fortement en 2011 par rapport à 2010 et 2009. Pour mémoire, sa consommation sur ces deux dernières années, était le reflet à la fois des formations réalisées et éligibles, mais aussi de l'utilisation des heures de C.E.F. dans le cadre des accords locaux de flexibilité ou de la contribution individuelle d'1/10^e

de jour dans le cadre du contrat social de crise. La forte diminution de cet indicateur sur la population APR s'explique par le nombre important de formations réalisées au poste de travail ainsi que sur des formations dites obligatoires (formations à la sécurité).

TEMPS DE FORMATION DÉBITÉ DU COMPTE ÉPARGNE FORMATION

(estimation en heures)

	2009	2010	2011
A.P.R.	407 850	246 146	96 049
E.T.A.M.	476 696	270 952	240 749
I.C.	342 248	217 448	136 048
TOTAL	1 226 794	734 546	472 847

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 ou égale à 3h30 ne sont pas débitées du C.E.F.

05 FORMATION

53. DISPOSITIFS TRANSVERSAUX

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

En 2011, 295 personnes ont été testées au T.O.E.I.C.

Le nombre total de personnes testées chez Renault depuis 2001 est aujourd'hui de 19 945 stagiaires.

84 085 heures de formation à l'anglais ont été dispensées en 2011 auprès de 3 068 personnes.

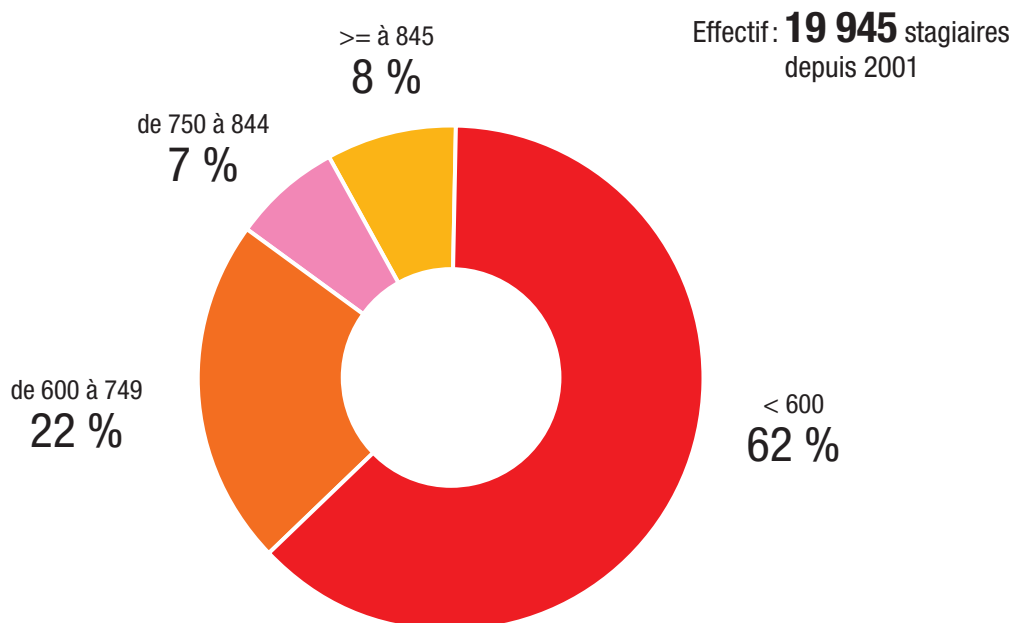
Les effets combinés de la politique de recrutement des cadres (soumis à l'atteinte d'un niveau de 750 T.O.E.I.C.)

ainsi que les importantes actions de formation menées depuis 2002 sur les populations E.T.A.M. et Cadres ont pour effet d'augmenter progressivement le niveau moyen du T.O.E.I.C. des collaborateurs Renault.

Le réingéniering des formations à l'anglais mené fin 2008 permet de maintenir le nombre de formés et de diminuer la durée des parcours de formation avec une part plus grande accordée au e-learning.

Répartition de la population testée au T.O.E.I.C. à fin 2011

	2009	2010	2011
Nombre de personne testées au T.O.E.I.C.	283	246	295
Nombre d'heures de formation à l'anglais	89 253	110 118	84 085
Nombre de personnes formées à l'anglais	3 370	3 666	3 068



532. Nombre d'heures de stage relatif aux passages "statut cadre" (par filière)

Dans le cadre de l'accord relatif aux filières d'accès au statut cadre (15 février 2000), Renault continue de former un nombre important de collaborateurs. La filière "Diplômante" représente 65 % des heures de formation réalisées dans le

cadre de ce dispositif. La répartition hommes femmes est sensiblement la même quelque soit le dispositif, les hommes représentant en moyenne 79 % des formés.

HOMMES

	2009		2010		2011	
	NB PERSONNES	NB HEURES	NB PERSONNES	NB HEURES	NB PERSONNES	NB HEURES
P.S.T.	12	7 243	12	8 801	10	6 060
Diplômante	98	34 552	93	31 934	77	23 716
Qualifiante	75	4 134	75	4 345	92	5 091
Expérience	16	1 328	23	1 840	7	542
TOTAL	201	47 257	203	46 920	145	33 876

FEMMES

	2009		2010		2011	
	NB PERSONNES	NB HEURES	NB PERSONNES	NB HEURES	NB PERSONNES	NB HEURES
P.S.T.	3	1 943	5	3 081	3	2 561
Diplômante	15	3 310	21	4 181	23	5 224
Qualifiante	11	622	12	719	21	1 270
Expérience	3	242	3	253	3	206
TOTAL	32	6 117	41	8 234	43	8 940

ENSEMBLE

	2009		2010		2011	
	NB PERSONNES	NB HEURES	NB PERSONNES	NB HEURES	NB PERSONNES	NB HEURES
P.S.T.	15	9 186	17	11 882	13	8 621
Diplômante	113	37 862	114	36 115	100	28 940
Qualifiante	86	4 756	87	5 064	113	6 361
Expérience	19	1 570	26	2 093	10	748
TOTAL	233	53 374	244	55 154	236	44 670

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.

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

05 FORMATION

54. DISPOSITIFS FINANCÉS SUR TAXES OBLIGATOIRES

541. Périodes de professionnalisation

On observe une augmentation de la durée des périodes de professionnalisation en 2011. Cette augmentation est en partie attribuable à la mise en œuvre de parcours formatifs

dans le cadre de la G.P.E.C. Les parcours en alternance permettent la plupart du temps la délivrance, en fin de formation, de C.Q.P.M. ou autres certifications et diplômes.

	2009		2010		2011	
	NB DE MODULES DE FORMATION	NB HEURES	NB DE MODULES DE FORMATION	NB HEURES	NB DE MODULES DE FORMATION	NB HEURES
TOTAL	11 143	312 020	1 007	90 707	676	88 103

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.

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

Le nombre d'heures de formations dispensées dans le cadre de contrat de professionnalisation est en forte hausse par rapport à 2010, ceci principalement du fait de l'intégration en C.D.D. de jeunes visant dans le cadre de l'alternance l'acquisition d'un C.Q.P.M. ou d'un titre à finalité

professionnelle (listes 1 et 2 de la C.P.N.E.). En augmentant ainsi le nombre de jeunes en insertion, Renault est conforme à la politique de la Branche de la Métallurgie avec un objectif à terme de 5 % d'alternants.

	2009		2010		2011	
	NB PERSONNES	NB HEURES	NB PERSONNES	NB HEURES	NB PERSONNES	NB HEURES
Qualification	0	0	0	0	0	0
Adaptation	0	0	0	0	0	0
Professionnalisation	63	1 323	31	2 230	196	5 660
TOTAL	63	1 323	31	2 230	196	5 660

	2009		2010		2011	
	NB PERSONNES	NB HEURES	NB PERSONNES	NB HEURES	NB PERSONNES	NB HEURES
Qualification	0	0	0	0	0	0
Adaptation	0	0	0	0	0	0
Professionnalisation	20	420	34	4 996	170	8 082
TOTAL	20	420	34	4 996	170	8 082

	2009		2010		2011	
	NB PERSONNES	NB HEURES	NB PERSONNES	NB HEURES	NB PERSONNES	NB HEURES
Qualification	0	0	0	0	0	0
Adaptation	0	0	0	0	0	0
Professionnalisation	83	1 743	65	7 226	366	13 742
TOTAL	83	1 743	65	7 226	366	13 742

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

POUR EN SAVOIR PLUS

La loi du 4 mai 2004 relative à la formation tout au long de la vie a instauré les contrats de professionnalisation (d'une durée d'un an) en lieu et place des contrats de qualification et d'adaptation (d'une durée de deux ans).

Les contrats de professionnalisation peuvent se conclure en C.D.D. et 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'acquiescer une qualification ou de réaliser un parcours de formation visant à s'adapter à son nouveau poste.

05 FORMATION

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

Le nombre de bénéficiaires d'un congé Individuel de Formation diminue encore en 2011 après une forte croissance en 2009, liée au P.R.V.

	HOMMES			FEMMES			ENSEMBLE		
	2009	2010	2011	2009	2010	2011	2009	2010	2011
Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé de formation rémunéré par le FONGECIF	84	58	28	25	14	7	109	72	35
Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé de formation non rémunéré par le FONGECIF	2	0	5	0	0	3	2	0	8
TOTAL	86	58	33	25	14	10	111	72	43
"Nombre de salariés auxquels a été refusé un congé de formation par le FONGECIF"	44	19	17	5	3	4	49	22	21

55. APPRENTIS

(Se reporter au chapitre 1 bis, page 46)

05 BIS MANAGEMENT

La motivation de l'ensemble du personnel repose sur la qualité du management. Les axes de développement du management sont les suivants :

- Finaliser le déploiement du référentiel de management du Groupe afin de donner aux managers des repères communs pour accompagner la transformation de l'Entreprise.
- Former et développer les managers dans l'acquisition des pratiques managériales cohérentes avec ce référentiel de management Groupe.
- Renforcer les échanges entre managers de différents métiers, au sein de l'Entreprise et de l'Alliance.

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

En 2011, les dispositifs de formations management "corporate" ont concerné la fin du déploiement du Renault Management Workshop Program. De nouveaux parcours de formation s'appuyant sur le Renault Management Way ont été conçus et mis en œuvre.

Les Parcours de managers de proximité Visa Management 1 et des managers de managers, Visa Management 2 ont été déployés sur les métiers hors fabrication. Le Welcome Day du programme **1st STEPS@RENAULTGROUP** a été mis à jour.

Suzanne Consigny,

Directeur Qualité du Management & Performance R.H en 2011

QUELLES ACTIONS CONCRÈTES ONT ÉTÉ CONDUITES EN 2011 POUR FAIRE PROGRESSER LA QUALITÉ DU MANAGEMENT ?

La qualité du management est un levier clé de la performance et de l'engagement du personnel. Sur 2011, l'ensemble des managers opérationnels a suivi le Renault Management Workshop Program, animé en interne par un binôme Manager / RH.

Parallèlement, en début d'année, le Renault Way a été présenté à l'ensemble des collaborateurs.

Ce déploiement a été effectué par sessions de sensibilisation d'une durée d'environ 1 h 30, animé par les directeurs de chaque entité auprès de plus de 120 000 collaborateurs dans le Monde.

D'AUTRES ACTIONS ONT-ELLES ÉTÉ INITIÉES POUR SOUTENIR L'ENGAGEMENT DES SALARIÉS ?

Une enquête salariés par échantillon a été réalisée en novembre 2011. Elle permet de mesurer la tendance d'évolution de l'engagement des salariés et la qualité du management et ainsi d'ajuster les axes de progrès managériaux.

Au sein de Renault, le développement des Idées Concrètes de Progrès s'appuie sur une démarche complète de management de l'innovation participative.

En 2011, Renault a poursuivi son action dans ce domaine avec le déploiement et la mise en œuvre du nouvel accord Renault s.a.s. En parallèle, l'outil informatique de traitement des I.C.P. a évolué.

05 BIS

MANAGEMENT

5 BIS. PRATIQUES MANAGÉRIALES

EN NOMBRE DE PERSONNES FORMÉES	HOMMES		FEMMES		ENSEMBLE	
	2010	2011	2010	2011	2010	2011
INTÉGRATION*						
1st Step@Renault Welcome Day	114	365	52	157	166	522
FORMATION MANAGÉRIALE						
Keys for new managers	78	63	40	31	118	94
Renault Management Workshop Program (tous niveaux)	1 202	4 154	338	501	1 540	4 655
Visa Management 1		37		5		42
Visa Management 2		17		0		17
Pratiquer un feedback régulier et objectif		124		35		159
SÉMINAIRE 3C	72	52	14	16	86	68

POUR EN SAVOIR PLUS

INTÉGRATION NOUVEAUX ENTRANTS

1ST STEPS@RENAULTGROUP

Dispositif conçu pour les nouveaux entrants (E.T.A.M. et Cadres), en vue de leur intégration au sein du groupe Renault. Le **Welcome day** a pour Objectif : présentation du monde de l'automobile et identification des caractéristiques du groupe Renault, mieux connaître Renault.

Durée : 1 jour

Il est prévu de compléter le dispositif en 2012 avec le déploiement du 2^e module, le "Strategy Day" dont l'objectif est de s'approprier le plan Renault 2016 Drive the change, pour que tout nouvel embauché puisse le mettre en œuvre à son niveau.

A ces formations s'ajoutent, en début de parcours, des stages terrain permettant au nouvel embauché d'appréhender les problématiques de la Fabrication et du Commerce :

STAGE FABRICATION :

Objectifs : découverte d'une usine automobile, de ses métiers, des processus industriels et des préoccupations quotidiennes inhérentes à cet univers : production, qualité, et organisation du travail. Faire l'expérience du travail en équipe sur un poste d'opérateur.

Durée : 3 semaines

STAGE COMMERCE :

Objectifs : Découvrir les métiers de la vente et de la réparation et l'organisation mise en place pour répondre aux attentes clients, fidéliser et assurer la qualité de service. Comprendre la dimension économique d'une affaire, des moyens d'assurer sa rentabilité, et de sa contribution à la performance de l'entreprise.

Durée : 1 semaine

FAVORISER LA PRISE DE POSTE DES NOUVEAUX MANAGERS

RENAULT MANAGEMENT WORKSHOP PROGRAM

Le "Renault Management Way" est le nouveau référentiel des pratiques managériales qui doit permettre à chaque manager d'être un acteur de la transformation de l'entreprise. Il a été approuvé par le C.E.G. pour qu'il soit déployé dans l'ensemble du Groupe.

Objectif : permettre à chaque manager l'appropriation du Renault Management Way.

Durée : 1 jour

KEYS FOR NEW MANAGERS

Destinés aux collaborateurs accédant à un poste de management hiérarchique pour la première fois, ce parcours est composé de :

1. 4 modules e-learning

2. Together Day

Objectifs : S'approprier les responsabilités du manager chez Renault. Acquérir les bases du management des hommes et de la performance d'une unité.

Positionnement : dans les 6 mois qui suivent leur prise de fonction

Durée : 1 jour

VISA MANAGEMENT 1

Destinés aux managers tous métiers (hors fabrication) ayant entre 6 et 24 mois d'ancienneté à un poste de manager de proximité. Ce dispositif est composé de 4 modules en présentiel et 3 e-learning.

Objectifs : En s'appuyant sur le RMW,

- développer l'autonomie et l'engagement individuel,
- coacher et accompagner ses collaborateurs autour des missions confiées,
- mobiliser autour de la performance et améliorer le fonctionnement de l'équipe,
- développer l'engagement / la transversalité au sein du collectif,
- construire, enrichir et communiquer son Plan de Développement Managérial.

Durée : 5 jours répartis sur 4 mois.

VISA MANAGEMENT 2

Destinés aux managers de managers tous métiers (hors fabrication) ayant au minimum 1 an d'ancienneté. Le dispositif est composé de 2 modules en présentiel et un accompagnement individuel.

Objectifs :

- développer les compétences individuelles et collectives des managers de managers,
- comprendre le lien entre leadership, conduite du changement et performance globale,
- explorer les différentes facettes du RMW et acquérir des méthodes pour développer son impact,
- se positionner dans une dynamique personnelle d'évolution.

Durée : 4 jours.

SÉMINAIRE IIIC

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

5 BIS. PRATIQUES MANAGÉRIALES, FAITS MARQUANTS :

▶ PRATIQUER UN FEEDBACK RÉGULIER ET OBJECTIF

Dans le cadre du Together Drive the change et pour ancrer le RMW dans les pratiques managériales, il a été décidé d'améliorer le management de la performance par le développement de la culture du feedback.

Cette nouvelle formation d'une 1/2 journée se déploie depuis le 2nd semestre 2011 auprès des managers CEG-1 et CEG-2 et de la fonction R.H. Il se poursuivra en 2012 auprès de tous les managers.

L'OFFRE DE FORMATION MANAGEMENT

A. L'OFFRE CORPORATE

1. Les Cadres supérieurs et dirigeants

Le séminaire de formation des nouveaux cadres supérieurs en 2011 était particulièrement orienté sur le nouveau plan stratégique de Renault "Drive the change". Au travers de différentes interventions, les participants ont eu l'occasion de discuter et échanger avec les dirigeants du groupe Renault. Notamment la stratégie de croissance à l'international et le free cash-flow, l'Alliance Renault-Nissan et le partenariat avec Daimler et le plan RH "Together drive the change" ont donné lieu à de nombreuses interactions entre les nouveaux promus cadres 3C et la Direction Générale. En outre, Carlos Ghosn a partagé avec le Groupe sa vision d'un futur Renault et a précisé la contribution des cadres supérieurs à la mise en œuvre du nouveau plan stratégique.

L'"Alliance Leadership Development Program" a été lancé en octobre 2011 pour la deuxième fois avec Nissan réunissant 12 dirigeants de Renault et Nissan dans l'objectif de renforcer une vision partagée entre les futurs dirigeants des 2 entreprises.

La formation "Managing diverse teams for performance" a été reconduite en 2011 et a donné l'occasion à 19 cadres supérieurs de Renault de comprendre et de saisir les opportunités de performance que présente la diversité de leurs équipes dans toutes les dimensions.

Le programme intitulé "Maîtrise des principaux leviers de création de valeur" a été poursuivi en 2011 et a permis à 31 dirigeants de mieux intégrer l'impact de leurs décisions opérationnelles sur la création de valeur et son suivi dans les comptes de résultat de l'entreprise. Ce programme, principalement développé en interne s'appuie, en particulier, sur une forte implication des dirigeants de la fonction gestion/finance.

Par ailleurs, comme les années précédentes, les thèmes suivants ont fait l'objet de séminaires spécifiques :

- La communication en anglais à l'international,
- Le produit, le design et l'évolution des attentes clients au niveau européen et international.
- Le management multiculturel avec un focus particulier sur la culture japonaise.

Au global, plus de 300 cadres supérieurs et dirigeants ont participé à des programmes de développement et de formation en 2011.

2. Séminaires d'appropriation du référentiel de management : Renault Management Workshop Program

Ce programme a été dispensé en 2011 auprès de tous les managers opérationnels, 4 655 managers du groupe ont été formés.

3. Parcours dédié aux personnes accédant pour la première fois à un poste de manager : Keys for new managers

Dispositif composé d'une journée et de 4 modules de e-learning faisant intervenir des formateurs Renault : un manager expérimenté de Renault transmet les clés du management au quotidien au travers de sa propre expérience, apporte son éclairage sur les problématiques des stagiaires, expose les bases de la gestion d'un manager chez Renault. Puis un responsable RH présente les processus principaux de gestion individuelle et partage avec les stagiaires sur leur mise en pratique. En 2011, 94 primo managers ont bénéficié de ce programme qui se poursuit en 2012.

4. Dispositif d'intégration des nouveaux embauchés 1st step@Renaultgroup

Parcours complet ayant pour vocation de rendre plus rapidement opérationnel les nouveaux collaborateurs, renforcer leur sentiment d'appartenance et l'attractivité pour Renault, il comprend tout d'abord un accompagnement régulier du nouvel embauché par sa hiérarchie et le responsable RH, 3 modules de formation répartis sur 12 mois et des stages en fabrication et au commerce. Plus de 520 personnes ont participé au Welcome Day, pour découvrir le monde de l'automobile, s'approprier les caractéristiques de Renault, échanger avec d'autres collaborateurs Renault pour commencer à bâtir son réseau et échanger avec un intervenant Renault. Le parcours sera complété à compter de janvier 2012 par une 1/2 journée dédiée à l'appropriation du plan Renault 2016 Drive the change et à une meilleure compréhension du contexte stratégique.

5. Accompagnement des filières promotionnelles

Les E.T.A.M., inscrits dans une filière passage Cadre, ont également bénéficié de formations d'accompagnement de leur évolution de carrière. Elles sont soit effectuées en interne pour les Filières Qualifiante et Expérience et soit en externe au sein d'écoles d'ingénieurs ou de Commerce ou d'universités pour les filières P.S.T. et Diplômante.

B. RÉGIONS

Appui aux Pays notamment dans le déploiement des formations Renault Management Workshop Program.

05 BIS MANAGEMENT

INNOVATION PARTICIPATIVE

La volonté d'associer l'ensemble des personnels à une démarche d'Innovation Participative est ancrée depuis plus de **soixante ans** dans la culture Renault

Cette démarche complète de management des idées, est articulée autour d'une organisation, du développement d'une culture de l'innovation, et d'un système de valorisation et de reconnaissance.

Pour chaque Manager, promouvoir et accompagner le développement des Idées Concrètes de Progrès fait partie de l'application du Renault Management Way.

Pour chaque collaborateur, apporter sa contribution à la performance durable de l'entreprise et manifester ainsi son implication en étant force de proposition fait partie de la mise en application du Renault Way.

Pour Renault s.a.s. la démarche Innovation Participative a fait l'objet de la signature d'un accord **le 8 décembre 2010 avec les organisations syndicales C.F.D.T.,C.F.E.-C.G.C., C.F.T.C et FO.**

Cet Accord, conclu pour une durée de trois ans se substitue aux accords et usages existants. Il prévoit que chaque établissement engage des négociations en vue de l'élaboration d'un accord local relatif aux dispositions le concernant.

Idées concrètes de progrès

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

	2009	2010	2011
Nombre d' I.C.P. appliquées	102 082	102 208	83 311
Nombre d' I.C.P. appliquées par personne	2,83	2,9	2,35
Taux de participation	62 %	54 %	48 %
Délai moyen de traitement (en mois)	2,4	3,3	(*)

Économies générées et sommes versées au personnel

MONTANTS EXPRIMÉS EN K EUROS	2009	2010	2011
Économies générées	79 334	44 623	78 796
Sommes versées au personnel			
Primes I.C.P.	4 349	4 354	4 289
Primes Fonds des I.C.P.	4 003	4 459	(**) 3 335

* Indicateur abandonné au Corporate - suivi sur chaque site.

** hors Établissement de Grand-Couronne : pas de fonds versé.

POUR EN SAVOIR PLUS

Les indicateurs fournis sont :

- nombre d'idées concrètes de progrès (I.C.P.) appliquées,
- nombre d'I.C.P. appliquées par personne,
- taux de participation.

DÉFINITION :

Nombre d'I.C.P. (Idées concrètes de progrès) par personne :

Les I.C.P. sont des actions de progrès remarquables pour l'initiative ou la créativité mise en œuvre. Ces actions de progrès peuvent être le résultat d'"idées spontanées", de "challenges", de monozukuri lancés au niveau local ou au niveau d'un département, d'une direction ou encore de reconnaissance à posteriori d'actions remarquables. Dans tous les cas, les idées sont validées et appliquées.

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 d'inscrits.

Délai de traitement moyen des ICP à valeur économique : indicateur abandonné en 2011 au niveau du Corporate, suivi directement par les sites.

ÉCONOMIES GÉNÉRÉES :

Ces économies sont calculées à compter d'une année d'application effective de l'I.C.P., en tenant compte d'un barème de calcul.

Le fonds est alimenté par le reversement d'un plafond issu des I.C.P. à valeur économique déterminées en multipliant par 18.50 les effectifs de l'établissement au 1^{er} janvier de l'année de référence.

06

**RELATIONS
PROFESSIONNELLES**

06 RELATIONS PROFESSIONNELLES

Renault recherche un dialogue social permanent et responsable à tous les niveaux de l'entreprise, qui accompagne les changements techniques, économiques et sociaux liés à la mise en œuvre de sa stratégie comme en témoigne la signature de nombreux accords collectifs au sein de Renault s.a.s. ainsi que la densité de la concertation sociale au sein des institutions représentatives élues (C.C.E., Comités d'établissement, délégués du personnel et C.H.S.C.T.).

L'année 2011 a été marquée pour Renault s.a.s. par la volonté de renforcer la qualité du dialogue social, concrétisée par la signature du protocole d'accord pour un nouveau dialogue social. Dans ce cadre 9 accords ont été signés :

- Accord du 11 janvier 2011 sur l'indemnisation du chômage partiel.
Signataires : C.F.D.T., C.F.E.-C.G.C., C.F.T.C., C.G.T., F.O.
- Accord du 4 février 2011 sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC).
Signataires : C.F.D.T., C.F.E.-C.G.C., C.F.T.C., F.O.
- Accord du 19 mai 2011 relatif à la composition du Comité Central d'Entreprise de Renault s.a.s.
Signataires : C.F.D.T., C.F.E.-C.G.C., F.O.
- Avenant du 24 juin 2011 relatif à l'accord d'intéressement Renault du 6 décembre 2010.
Signataires : C.F.D.T., C.F.E.-C.G.C., F.O.
- Accord du 30 juin 2011 sur l'indemnisation du chômage partiel.
Signataires : C.F.D.T., C.F.E.-C.G.C., F.O.
- Accord du 20 octobre 2011 relatif à la mise en place d'un Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif (PERCO).
Signataires : C.F.D.T., C.F.E.-C.G.C.
- Accord du 30 novembre 2011 pour un nouveau dialogue social dans l'entreprise.
Signataires : C.F.D.T., C.F.E.-C.G.C., F.O.
- Accord du 6 décembre 2011 relatif à la promotion au statut cadre.
Signataires : C.F.D.T., C.F.E.-C.G.C.

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

Les réunions ont concerné les accords suivants :

- Accord d'intéressement Renault du 18 décembre 2007.
- Accord du 4 février 2011 sur la G.P.E.C.
- Déclaration relative aux Droits Sociaux Fondamentaux du Groupe Renault du 12 octobre 2004.
- Accord du 19 avril 2010 en faveur des personnes handicapées.
- Avenant du 24 juin à l'accord d'intéressement du 6 décembre 2010.
- Accord du 22 janvier 2007 relatif au télétravail à domicile.
- Accord du 9 décembre 2009 relatif à la dynamique des parcours tout au long de la vie professionnelle.

Enfin, l'Observatoire de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a poursuivi ses travaux en 2011.

Philippe Brismontier,

Chef du Service Relations Sociales et Réglementation France

QUELS ONT ÉTÉ LES FAITS MARQUANT DU DIALOGUE SOCIAL EN 2011 ?

Renault a la volonté de créer, à tous les niveaux, les conditions d'un dialogue clair et sincère avec les salariés et leurs représentants. L'entreprise privilégie la négociation pour favoriser la décision au plus près du terrain, préparer les évolutions et les accompagner dans les meilleures conditions, en recherchant un équilibre et une convergence entre les intérêts de l'entreprise et les intérêts des salariés.

L'année 2011 a donc été marquée par le renouvellement de la composition du Comité Central d'Entreprise mais aussi par l'avenant relatif au Comité de Groupe Renault qui en élargit sa composition.

Compte-tenu du succès de l'accord pour "un nouveau dialogue social" les organisations syndicales ont souhaité prolonger cette nouvelle forme de dialogue social en signant un nouvel accord

le 30 novembre 2011 pour les années 2012 et 2013. Ce nouvel accord comporte quelques améliorations dans l'organisation des travaux paritaires (bilatérales et commissions de suivi intégrées), de nouvelles thématiques (promotion cadre, parcours de carrière, prime partage des profits, etc.) et quelques moyens complémentaires accordés aux organisations syndicales (déplacement, outils d'échange et de dialogue instantanés). Il prévoit de décliner cette démarche au niveau des établissements de Renault s.a.s.

Dans le cadre de ce dialogue social renouvelé, 9 accords collectifs ont été signés en 2011 au niveau de Renault s.a.s.

Au-delà des négociations, une information et des échanges ont par ailleurs été organisés avec les organisations syndicales sur d'autres sujets d'actualité, notamment la stratégie industrielle du Groupe, l'enquête salariés, les conditions et l'organisation du travail, la situation économique.

RELATIONS PROFESSIONNELLES

61. REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

610. Administrateurs représentant les salariés au Conseil d'Administration au 31 décembre 2011

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 en octobre 2008.

► 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.

► 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.,

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

	HOMMES	FEMME
- 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 2011

Ce mandat a été renouvelé en 2009 pour une durée 4 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 de Renault s.a.s. est régulièrement informé et/ou consulté sur la marche générale de l'entreprise et de ses filiales (partenariat, créations de filiales à l'étranger, évolutions d'organisation, politique et accords R.H., etc.). En 2011, il s'est réuni 15 fois, son bureau 3 fois, sa commission économique 13 fois et sa commission centrale de formation trois fois.

Les thèmes relatifs à l'avancement du plan de Formation 2011 et aux orientations quantitatives et qualitatives du plan de Formation 2012, ont été développés au cours de 3 Commissions Centrales Formations.

61. REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

611.1 Composition du C.C.E.

La composition du C.C.E. a été renouvelée en juin 2011 pour une durée de 4 ans.

	HOMMES			FEMMES			ENSEMBLE		
	2009	2010	2011	2009	2010	2011	2009	2010	2011
Nombre de titulaires	19	19	17	2	1	3	21	20	20
Nombre de suppléants	18	19	18	3	2	2	21	21	20
Nombre de représentants syndicaux	5	5	4	0	0	0	5	5	4

TITULAIRES	HOMMES			FEMMES			ENSEMBLE		
	2009	2010	2011	2009	2010	2011	2009	2010	2011
CATÉGORIE OUVRIERS	7	8	6	1	0	1	8	8	7
dont C.F.D.T.	0	1	2	1	0	0	1	1	2
dont C.G.T.	2	2	1	0	0	0	2	2	1
dont F.O.	5	5	3	0	0	1	5	5	4
CATÉGORIE ETAM	8	7	6	1	1	1	9	8	7
dont C.F.D.T.	3	2	0	1	1	1	4	3	1
dont C.F.E.-C.G.C.	3	2	3	0	0	0	3	2	3
dont C.G.T.	0	1	1	0	0	0	0	1	1
dont F.O.	2	2	2	0	0	0	2	2	2
CATÉGORIE CADRES	4	5	5	0	0	1	4	5	6
dont C.F.D.T.	1	1	1	0	0	1	1	1	2
dont C.F.E.-C.G.C.	3	4	4	0	0	0	3	4	4

SUPPLÉANTS	HOMMES			FEMMES			ENSEMBLE		
	2009	2010	2011	2009	2010	2011	2009	2010	2011
CATÉGORIE OUVRIERS	6	7	6	2	1	1	8	8	7
dont C.F.D.T.	1	1	1	0	0	0	1	1	1
dont C.G.T.	1	2	1	1	0	1	2	2	2
dont F.O.	4	4	4	1	1	0	5	5	4
CATÉGORIE ETAM	7	7	7	0	0	0	7	7	7
dont C.F.D.T.	2	3	3	0	0	0	2	3	3
dont C.F.E.-C.G.C.	5	4	4	0	0	0	5	4	4
CATÉGORIE CADRES	5	6	5	1	1	1	6	7	6
dont C.F.D.T.	0	0	1	0	0	0	0	0	1
dont C.F.E.-C.G.C.	5	6	4	1	1	1	6	7	5

06

RELATIONS PROFESSIONNELLES

61. REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

611.2 Fonctionnement du C.C.E.

	2009	2010	2011
Nombre de réunions du C.C.E.	13 dont 8 sessions extraordinaires	10 dont 6 sessions extraordinaires	15 dont 9 sessions extraordinaires
Nombre de réunions des commissions du C.C.E.			
– Commission économique	9	8	13
– Commission Centrale Formation	2	3	3
Nombre de réunions du bureau du C.C.E.	13	7	3
Total des réunions avec les membres du C.C.E.	37	28	34

612. Composition des comités d'établissements

	2009	COMITÉS D'ÉTABLISSEMENT 2010	2011
Nombre de titulaires	122	119	116
Nombre de suppléants	115	112	114

RÉPARTITION

	2009			2010			2011		
	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE
1^{er} COLLÈGE									
C.F.D.T.	13	2	15	15	1	16	13	1	14
C.G.T.	39	3	42	39	2	41	38	4	42
F.O.	27	8	35	24	9	33	20	7	27
S.U.D.	3	0	3	5	1	6	5	1	6
2^e COLLÈGE									
C.F.D.T.	20	0	20	13	0	13	16	1	17
C.F.E.-C.G.C.	19	3	22	33	4	37	35	4	39
C.G.T.	17	3	20	20	2	22	19	2	21
F.O.	8	0	8	6	0	6	6	0	6
SUD	2	1	3	2	1	3	2	1	3
Autres	3	1	4	0	0	0	0	0	0
3^e COLLÈGE									
C.F.D.T.	7	1	8	8	2	10	8	2	10
C.F.E.-C.G.C.	29	1	30	41	3	44	42	3	45
C.G.T.	0	0	0	0	0	0	0	0	0
F.O.	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Autres	0	0	0	0	0	0	0	0	0

06 RELATIONS PROFESSIONNELLES

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.

	2009	2010	2011
Subvention de l'entreprise à l'ensemble des comités d'établissement	30 844 283	30 626 097	28 709 092
VENTILATION DES BUDGETS DES C.E. (EN %) :			
Secrétariat et activité générale	20,7	20,45	20,17
Vacances familiales	44,5	40,02	41,83
Enfance et jeunes	15,9	15,55	14,65
Solidarité	6,7	6,48	5,90
Loisirs, culture et sports	17,0	16,89	16,88
Investissements	2,1	0,93	0,57
Divers	- 6,8	- 0,31	- 0,01
Subvention de fonctionnement des C.E.	2 962 268	3 004 131	2 822 924

06

RELATIONS PROFESSIONNELLES

61. REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

612 bis. Nombre de réunions Directions/Syndicats

Les années 2010 et 2011 ont été marquées par la volonté de renforcer la qualité du dialogue social, concrétisée par la signature, puis la mise en œuvre du protocole d'accord pour "un nouveau dialogue social".

Cet accord a ainsi permis en 2010, puis 2011, d'organiser les discussions engagées par la Direction avec les organisations syndicales suivant quatre thématiques :

- ▶ qualité de vie au travail : stress/risques psycho-sociaux, conditions de travail, télétravail, idées concrètes de progrès (I.C.P.), prévoyance/Perco/mutuelle, intéressement Groupe ;
- ▶ égalité des chances et diversité : équilibre vie professionnelle/vie personnelle, insertion et maintien dans l'emploi des personnes handicapées, gestion des seniors, diversité ;

▶ employabilité : gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (G.P.E.C.), formation, expertise, structure de rémunération des E.T.A.M. ;

▶ adaptation de l'organisation à l'environnement : conditions de compétitivité (capacité du dispositif industriel pour faire face à la concurrence), accords de flexibilité, contrat social de crise.

Compte-tenu du succès de cette démarche, les organisations syndicales ont souhaité prolonger cette nouvelle forme de dialogue social en signant un nouvel accord le 30 novembre 2011 pour les années 2012 et 2013.

	2009	2010	2011
Réunions de négociation	17	20	21
Réunions de commissions paritaires de suivi d'accords	13	13	9
Réunions d'information	10	17	4
– dont communes avec d'autres I.R.P.	1	6	1
– dont syndicats seuls	9	11	3
TOTAL DES RÉUNIONS SYNDICALES	40	50	33

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

613.1 Nombre d'accords collectifs signés

Dans le cadre de ce dialogue social renouvelé, 9 accords collectifs ont été signés en 2011 au niveau de Renault s.a.s.

	2009	2010	2011
Nombre d'accords signés au niveau professionnel (métallurgie)	5	7	1
Nombre d'accords signés au niveau du Groupe Renault	0	0	1
Nombre d'accords signés au niveau de l'entreprise	13	8	8
Nombre d'accords signés au niveau des établissements	30	28	29

613.2 Liste des accords collectifs professionnels et d'entreprise signés en 2011

TEXTES NATIONAUX INTERPROFESSIONNELS :

- ◆ Accord du 3 mars 2011 de sécurisation du régime d'assurance chômage.

Signataires : C.F.D.T., C.F.E.-C.G.C., C.F.T.C., C.G.T., F.O. / M.E.D.E.F., C.G.P.M.E., U.P.A.
- ◆ Accord du 3 mars 2011 de sécurisation de la convention de reclassement personnalisé.

Signataires : C.F.D.T., C.F.E.-C.G.C., C.F.T.C., C.G.T., F.O. / M.E.D.E.F., C.G.P.M.E., U.P.A.
- ◆ Avenant du 3 mars 2011 à l'accord interprofessionnel du 5 octobre 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation, la sécurisation des parcours professionnels portant modification des conditions d'éligibilité au CIF-CDD (article 77 paragraphe 1).

Signataires : C.F.D.T., C.F.T.C., C.F.E.-C.G.C., C.G.T., F.O. / M.E.D.E.F., C.G.P.M.E., U.P.A.
- ◆ Accord du 18 mars 2011 sur les retraites complémentaires AGIRC-ARRCO-AGFF.

Signataires : C.F.D.T., C.F.T.C., F.O. / M.E.D.E.F., C.G.P.M.E., U.P.A.

Étendu et élargi par un arrêté du 27 juin 2011 (JO n° 0149 p. 10971 du 29 juin 2011).
- ◆ Accord du 25 mars 2011 relatif à l'indemnisation du chômage.

Signataires : C.F.D.T., C.F.E.-C.G.C., C.F.T.C., F.O. / M.E.D.E.F., C.G.P.M.E., U.P.A.
- ◆ Accord du 7 avril 2011 sur l'accompagnement des jeunes demandeurs d'emploi dans leur accès à l'emploi.

Signataires : C.F.D.T., C.F.E.-C.G.C., C.F.T.C., F.O. / M.E.D.E.F., C.G.P.M.E., U.P.A.
- ◆ Accord du 29 avril 2011 sur l'accompagnement des jeunes dans leurs accès au logement afin de favoriser leur accès à l'emploi.

Signataires : C.F.D.T., C.F.E.-C.G.C., C.F.T.C., F.O. / M.E.D.E.F., C.G.P.M.E., U.P.A.
- ◆ Accord du 29 avril 2011 de sécurisation à la convention de reclassement personnalisé.

Signataires : C.F.D.T., C.F.E.-C.G.C., C.F.T.C., F.O. / M.E.D.E.F., C.G.P.M.E., U.P.A.
- ◆ Accord du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage.

Signataires : C.F.D.T., C.F.E.-C.G.C., C.F.T.C., F.O. / M.E.D.E.F., C.G.P.M.E., U.P.A.
- ◆ Accord du 6 mai 2011 relatif au régime d'assurance chômage applicable aux apprentis du secteur public.

Signataires : C.F.D.T., C.F.E.-C.G.C., C.F.T.C., F.O. / M.E.D.E.F., C.G.P.M.E., U.P.A.
- ◆ Accords d'application n° 1 au n° 24 de la convention du 6 mai 2011 pris pour l'application du règlement général annexé et des annexes au règlement général.

Signataires : C.F.D.T., C.F.E.-C.G.C., C.F.T.C., F.O. / M.E.D.E.F., C.G.P.M.E., U.P.A.
- ◆ Avenant du 6 mai 2011 portant extension du champ d'application territorial de la convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage au territoire monégasque.

Signataires : C.F.D.T., C.F.E.-C.G.C., C.F.T.C., F.O. / M.E.D.E.F., C.G.P.M.E., U.P.A.
- ◆ Accord du 31 mai 2011 relatif au contrat de sécurisation professionnelle.

Signataires : C.F.D.T., C.F.E.-C.G.C., C.F.T.C., C.G.T., F.O. / M.E.D.E.F., C.G.P.M.E., U.P.A.
- ◆ Accord du 7 juin 2011 sur l'accès des jeunes aux formations en alternance et aux stages en entreprise.

Signataires : C.F.D.T., C.F.E.-C.G.C., C.F.T.C. / M.E.D.E.F., C.G.P.M.E., U.P.A.
- ◆ Accord du 4 juillet 2011 de sécurisation de la convention de reclassement personnalisé.

Signataires : C.F.D.T., C.F.E.-C.G.C., C.F.T.C., C.G.T., F.O. / M.E.D.E.F., C.G.P.M.E., U.P.A.
- ◆ Accord du 11 juillet 2011 relatif à l'accompagnement des jeunes pour favoriser leur maintien dans l'emploi.

Signataires : C.F.D.T., C.F.T.C., C.F.E.-C.G.C., F.O. / M.E.D.E.F., C.G.P.M.E., U.P.A.
- ◆ Accord du 12 juillet 2011 relatif à l'association pour l'emploi des cadres.

Signataires : C.F.D.T., C.F.T.C., C.F.E.-C.G.C., C.G.T., F.O. / M.E.D.E.F., C.G.P.M.E., U.P.A.
- ◆ Convention du 19 juillet relative au contrat de sécurisation professionnelle.

Signataires : C.F.D.T., C.F.E.-C.G.C., C.F.T.C., C.G.T. (avec réserve sur l'article 26), F.O. / M.E.D.E.F., C.G.P.M.E., U.P.A.

06

RELATIONS PROFESSIONNELLES

TEXTES NATIONAUX SIGNÉS AU NIVEAU DE LA BRANCHE MÉTALLURGIE :

- ◆ Accord national du 1^{er} juillet 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.
Signataires : C.F.D.T., C.F.E.-C.G.C., C.F.T.C., C.G.T., F.O., / U.I.M.M.

ACCORDS COLLECTIFS SIGNÉS AU NIVEAU DU GROUPE RENAULT :

- ◆ Avenant du 27 mai 2011 à l'accord de groupe du 27 octobre relatif au Comité de Groupe Renault.
Signataires : F.G.T.B., C.S.C., C.F.D.T., C.F.E.-C.G.C., C.F.T.C., C.G.T., CC.OO, F.O.

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

- ◆ Accord du 11 janvier 2011 sur l'indemnisation du chômage partiel.
Signataires : C.F.D.T., C.F.E.-C.G.C., C.F.T.C., C.G.T., F.O.
- ◆ Accord du 4 février 2011 sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC).
Signataires : C.F.D.T., C.F.E.-C.G.C., C.F.T.C., F.O.
- ◆ Accord du 19 mai 2011 relatif à la composition du Comité Central d'Entreprise de Renault s.a.s.
Signataires : C.F.D.T., C.F.E.-C.G.C., F.O.
- ◆ Avenant du 24 juin 2011 relatif à l'accord d'intéressement Renault du 6 décembre 2010.
Signataires : C.F.D.T., C.F.E.-C.G.C., F.O.
- ◆ Accord du 30 juin 2011 sur l'indemnisation du chômage partiel.
Signataires : C.F.D.T., C.F.E.-C.G.C., F.O.
- ◆ Accord du 20 octobre 2011 relatif à la mise en place d'un Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif (PERCO).
Signataires : C.F.D.T., C.F.E.-C.G.C.
- ◆ Accord du 30 novembre 2011 pour un nouveau dialogue social dans l'entreprise.
Signataires : C.F.D.T., C.F.E.-C.G.C., F.O.
- ◆ Accord du 6 décembre 2011 relatif à la promotion au statut cadre.
Signataires : C.F.D.T., C.F.E.-C.G.C.

61. REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

614. Élections professionnelles

	2009	2010	2011
Taux de participation aux élections des comités d'établissement	79,13 %	77,93 %	77,41 %

RÉSULTATS DES ÉLECTIONS DES COMITÉS D'ÉTABLISSEMENT	2009	2010	2011
% des suffrages exprimés par Syndicat			
C.F.D.T.	19,72 %	18,22 %	19,13 %
C.F.E.-C.G.C.	27,56 %	28,25 %	29,67 %
C.G.T.	27,49 %	24,95 %	25,19 %
F.O.	19,53 %	18,94 %	15,65 %
Autres	5,70 %	10,53 %	10,36 %

POUR EN SAVOIR PLUS

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

06

RELATIONS PROFESSIONNELLES

INFORMATION INTERNE

Renault informe en continu ses collaborateurs sur l'actualité de l'entreprise, de ses métiers et sur sa stratégie. Alliance Renault-Nissan, véhicule électrique, produits, activités industrielle et commerciale, compétition automobile, résultats financiers, politique RH, autant de sujets traités en communication interne.

Pour cela, le Groupe s'appuie sur un réseau de communicants qui travaillent au cœur des métiers et des sites. Ce réseau relaie l'information interne du Groupe et la complète des éléments spécifiques aux métiers, au pays ou au site au travers de média dédiés.

Le Groupe dispose d'un magazine unique, destiné à l'ensemble des collaborateurs dans le monde. Imprimé à plus de 100 000 exemplaires, le magazine Global existe en français et en anglais et se décline en six versions locales : France, Corée du Sud, Espagne, Roumanie, Russie et Turquie. L'objectif ? Faire en sorte que chaque salarié soit informé sur l'actualité du Groupe.

Deuxième pilier de la communication interne Groupe, le portail intranet bilingue français / anglais. Environ 80 000 collaborateurs dans le monde sont connectés à ce

portail. Sur la page d'accueil, les informations sont mises à jour quotidiennement : dépêches annonçant les grandes orientations stratégiques, blogs sur des thématiques ou des événements, forum avec réponses d'experts sur le véhicule électrique, etc.

Depuis 2009, toute l'actualité de l'entreprise est commentable, permettant aux collaborateurs de partager leurs perceptions et de poser des questions. Les salariés peuvent également suivre chaque événement stratégique (résultats financiers, annonce d'un partenariat, etc.) en videostreaming. Des sessions de questions-réponses (open forum) avec les dirigeants sont organisées régulièrement.

Enfin, Carlos Ghosn et le Comité de Direction informent les managers des projets stratégiques du Groupe en cours, tous les deux mois et en avant-première, au travers de conférences virtuelles (e-conférences). Des supports pédagogiques sont également diffusés régulièrement à l'ensemble des managers pour qu'ils déploient à leurs équipes l'actualité du mois et un planning des événements à venir.

07

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

AUTRES CONDITIONS DE VIE RELEVANT DE L'ENTREPRISE

71. ŒUVRES SOCIALES

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

	2009	2010	2011
Participation des Entreprises à l'effort de construction (P.E.E.C.)	7 734	6 806	6 845
Transport	17 711	15 522	18 165
Restauration (investissements et entretien)	2 167	2 458	1 773
Installations sportives	569	78	74
Locaux sociaux	488	339	1 268
Participation au coût de la restauration	3 609	4 705	4 897
TOTAL GÉNÉRAL	32 278	29 908	33 022

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 29 juillet 2010 pour une période de 3 ans.
- 2) Droits ouverts, avec
MOBILI-PASS
LOCA-PASS
- 3) Réservations locatives

	2009		2010		2011	
	NOMBRE DE SALARIÉS BÉNÉFICIAIRES	MONTANTS (MD'EUROS)	NOMBRE DE SALARIÉS BÉNÉFICIAIRES	MONTANTS (MD'EUROS)	NOMBRE DE SALARIÉS BÉNÉFICIAIRES	MONTANTS (MD'EUROS)
Prêts 1 %	265	2,6	141	1,8	253	4,6
Droits ouverts loca-pass, mobili-pass....)	1 057	7,0	607	2,4	557	3,0
Réservation locative	287	3,2	267	3,0	309	3,8

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).

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.

	2009	2010	2011
Coût pour l'entreprise	20 882	21 212	21 981

Non compris les indemnités journalières Sécurité Sociale pour maladie et 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)

	2009	2010	2011
Coût pour l'entreprise	184 189	187 128	196 601

POUR EN SAVOIR PLUS

Ce chapitre prestations complémentaires vieillesse comprend :

- la part patronale de retraite complémentaire versée aux institutions de retraite complémentaire : ABELIO (institution A.R.R.C.O.*) et C.G.R.C.R. (institution A.G.I.R.C.*),
- la part patronale de la cotisation A.G.F.F.* de l'A.G.I.R.C. et de l'A.R.R.C.O. et de la C.E.T.,
- 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.

* A.R.R.C.O. : Association pour le Régime de Retraite Complémentaire des Salariés.

* A.G.I.R.C. : Association Générale des Institutions de Retraite des Cadres.

* A.G.F.F. : Association pour la Gestion du Fonds de Financement de l'A.G.I.R.C. et de l'A.R.R.C.O.

	pages
35 heures	83

A

Absentéisme	87
Accès statut cadre	33
Accident de trajet	73-74
Accident de travail	72-73-74
Accords collectifs	128-129-130
Actionnariat	65-67
Activités sociales et culturelles	127-135
Administrateur	124
Âge	16 à 22-103
Aménagement du temps de travail	83-84-85
Ancienneté	16 à 23
Apprentissage	46-47

C

C.A.S.A.	38
Capital temps collectif	84
Capital temps individuel	84
Chaleur	93
Charges salariales	64
Charges sociales	137
Chômage partiel	86
Comité Central d'Entreprise (C.C.E.)	124-125-126
Comité d'Établissement (C.E.)	126-127-131
Congé individuel formation (CIF)	110
Congés	84
Congé parental	12-89
Contrat de travail à durée déterminée	14-15-29 à 32-34
Contrat de travail à durée indéterminée	14-15-28 à 32
Contrat en Alternance	46-47-109
Création d'entreprise	41
Contrat de professionnalisation	32-47-108

D

Décibels	92
Démission	35
Départs	34 à 41
Dépenses de formation	98
Dépenses de sécurité	77-78
Droit Individuel à la Formation (D.I.F.)	105
Durée et aménagement du temps de travail	83-84-85
Diplômes	46

E

Effectif des services médicaux	78
Effectif inscrit équivalent temps plein	10-11-15
Effectif inscrit hors activité	12
Effectif inscrit hors C.A.S.A.	9-8-15 à 21
Effectif inscrit permanent	13
Effectif mensuel moyen	14-15
Effectifs formés	101
Élections professionnelles	131
Embauches	28 à 32
Équipe	91
Expatrié	55

F

Formation professionnelle continue	98 à 110
Formation IIC	115-117
Forum écoles	49
Frais de personnel	64

G

G.P.E.C.	7-12-39-41-42
----------	---------------

H

Handicapé	25-26-27
Heures de formation	99-100-101-109
Horaire de travail	83
Hors Activité	12

I

Idées Concrètes de Progrès (I.C.P.)	118-119
Impatриés	55
Infirmières-Médecins	78
Information interne	132
Initiative et créativité	118-119
Insertion des jeunes	48
Installations sportives	135
Intéressement	65-66
Intérimaires	27-64
International	55-56

J

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

L

Langues	101-106
Licenciement	36
Locaux sociaux	135
Logement	136

INDEX

M

Maladies professionnelles	75-76
Management	101-111-115-116
Masse salariale	61
Médecins-Infirmières	78
Mobilité	55
Mutation	28-35

N

Nationalité	23-24
-------------	-------

O

Œuvres sociales	135
-----------------	-----

P

Partenariat école	49
Participation aux résultats	65
Participation financière	65
Plan d'Épargne Entreprise (PEE)	67
Position Cadres	15
Prévoyance	137
Promotion	33
Promotion cadre	107
Période de professionnalisation	108

R

Recrutement	28 à 32-55
Réduction du temps de travail	83-84
Rémunération	61-62-63
Représentants du personnel	124-125-126-128-131
Restauration	135
Retraite	40

S

Salaire	61-62-63
Sécurité	72 à 78
Stages formation	106-107-108-109-115-117-118
Stagiaires	49
Stagiaires formation	102-103-104-105
Statut	15
Syndicats	128-129-130

T

T.O.E.I.C.	106
Temps partiel	85-88
Télétravail	94
Thésard	49
Transport	135
Travail à la chaîne	92
Travailleur temporaire	27-64

V

Valeur ajoutée	64
Versements à des entreprises	64

EMPLOI

11. EFFECTIFS	9
111. 115. 119. Effectif total inscrit au 31 décembre (hors C.A.S.A.)	9
111 bis. 115 bis. 119 bis. Effectif inscrit en équivalent temps plein au 31 décembre	11
111 quater. Effectif inscrit hors activité au 31 décembre	
Effectif inscrit hors activité par motif au 31 décembre	12
112. Effectif inscrit permanent (hors C.A.S.A.)	13
113. Nombre mensuel moyen de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée	14
113 bis. Nombre mensuel moyen de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée (hors C.A.S.A.)	14
114. Effectif inscrit mensuel moyen en équivalent temps plein (CDI + CDD) (hors C.A.S.A.)	15
115 ter. Répartition par statuts, coefficients et positions de l'effectif inscrit au 31 décembre (hors C.A.S.A.)	15
116. Répartition par âge de l'effectif total inscrit au 31 décembre (hors C.A.S.A.)	17
117. Répartition par ancienneté de l'effectif total inscrit au 31 décembre (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 par ancienneté de l'effectif masculin inscrit au 31 décembre (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 par ancienneté de l'effectif féminin inscrit au 31 décembre (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 statut	26
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 25 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

SOMMAIRE

DÉTAILLÉ

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
142 quater. Pourcentage de démissions par tranche d'âge	36
143. Nombre de licenciements pour d'autres causes	36
143 bis. Nombre de départs suite à l'adhésion à une mesure du P.R.V.	37
Nombre de départs suite à l'adhésion à la mesure "Départ Volontaire à la Retraite"	37
143 quater. Départs dans le cadre d'une rupture conventionnelle	37

14. DÉPARTS (C.A.S.A.)	38
143 quater. Bilan des effectifs en départ C.A.S.A.	38
Bilan des versements en milliers d'euros	39
143 quincies. Départs en retraite	39

14. DÉPARTS	40
Départ par motifs	40
144. Départ après adhésion à une mesure G.P.E.C.	41
Bilan des créations d'entreprise	42

15. CHÔMAGE PARTIEL	42
----------------------------	-----------

16. ABSENTEISME	42
------------------------	-----------

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
Relations avec les écoles	49

INTERNATIONAL

INTERNATIONALISATION	55
-----------------------------	-----------

RÉMUNÉRATIONS ET CHARGES ACCESSOIRES

21. MONTANT DES RÉMUNÉRATIONS	61
211. Masse salariale (en milliers d'euros) : salaires bruts imposables (hors intéressement, hors apprentis et hors C.A.S.A.)	61
212. Rémunération mensuelle moyenne brute imposable (en euros) (hors intéressement et hors apprentis)	62
22. HIÉRARCHIE DES RÉMUNÉRATIONS	63
221. Montant global des 10 rémunérations annuelles brutes les plus élevées (milliers d'euros)	63
222. Rapport entre la moyenne des rémunérations brutes des Ingénieurs et Cadres et la moyenne des rémunérations	63
223. Nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations	63
224. Éventail des rémunérations par catégorie professionnelle	63
23. CHARGES ACCESSOIRES (EN MILLIONS D'EUROS)	64
231. Montant des versements effectués à des entreprises extérieures pour mise à disposition de personnel (hors taxes) ou l'exécution de travaux par des prestataires extérieurs	64
24. CHARGES SALARIALES GLOBALES (EN MILLIONS D'EUROS)	64
241. Ratio (frais de personnel)/(valeur ajoutée)	64
25. PARTICIPATION FINANCIÈRE	65
251. 252. Montant global de la réserve de participation	65
253. Part du capital détenu par les salariés grâce à un système de participation (participation aux résultats, intéressement, actionnariat)	65
254. Montants moyens versés par salarié au titre de l'intéressement	66
255. Plan d'Épargne Entreprise Renault s.a.s.	67
255 bis. Plan d'Épargne Retraite Collectif Renault s.a.s.	68

CONDITIONS D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ

31. ACCIDENTS DE TRAVAIL ET DE TRAJET	73
311. Nombre d'accidents de travail avec arrêt	73
312. Nombre de journées perdues pour accidents du travail	73
313. Nombre d'accidents de trajet avec arrêt de travail	74
Nombre de jours d'arrêt pour causes d'accidents de trajet	74
314. Nombre d'accidents mortels reconnu	74
32. MALADIES PROFESSIONNELLES	75
321. Nombre et dénomination des maladies professionnelles déclarées à la Sécurité Sociale au cours de l'année considérée	75
321 bis. Nombre et dénomination des maladies professionnelles déclarées à la Sécurité Sociale au cours de l'année considérée	76
33. DÉPENSES EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ	77
331. Somme des dépenses de sécurité effectuées dans l'entreprise, au sens de l'article L.236-4 du Code du Travail	77

SOMMAIRE

DÉTAILLÉ

43. DÉPENSES D'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL	77
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.....	77
Total dépenses B.A.I. (Budget Annuel d'Investissements) et B.F. (Budget de Fonctionnement).....	78
Effectif du personnel des services médicaux.....	78

AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

41. DURÉE ET AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL	83
411. Horaire hebdomadaire moyen affiché.....	83
411 bis. Nombre de jours travaillés théoriques des cadres en forfait de mission ou en forfait jours sur l'année.....	83
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.....	84
412. Nombre de salariés travaillant à temps partiel.....	85

15. CHÔMAGE	86
151. Nombre de salariés mis en chômage partiel pendant l'année considérée.....	86
152. Nombre total d'heures de chômage partiel pendant l'année considérée indemnisées et non indemnisées.....	86

16. ABSENTÉISME	87
161. Nombre de journées d'absence.....	87
161 bis. Décomposition des journées d'absence par motif.....	87

17. ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE HOMME/FEMME ÉQUILIBRE VIE FAMILIALE ET VIE PROFESSIONNELLE	88
171. Nombre de salariés travaillant à temps partiel.....	88
172. Nombre de salariés à temps partiel ayant repris un temps plein.....	88
173. Nombre de salariées ayant pris un congé maternité.....	88
174. Nombre de salariés ayant pris un congé paternité.....	89
175. Nombre de salariés ayant pris un congé parental.....	89
176. Nombre de salariés ayant pris un congé sabbatique.....	90
177. Nombre de salariés ayant pris un congé longue durée dans le cadre du Projet Renault Volontariat.....	90

42. DURÉE ET AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL	91
421. Effectif travaillant en équipe au 31 décembre.....	91
Effectif travaillant en équipe fin de semaine.....	91
422. Personnel utilisé à des tâches répétitives au sens de la définition du travail à la chaîne contenue dans le décret du 10 mai 1976.....	92
423. Nombre de personnes exposées de façon habituelle à plus de 85 décibels (db) à leur poste de travail.....	92
424. Nombre de personnes exposées à la chaleur.....	93

43. DÉPENSES D'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL	93
--	-----------

44. TRANSFORMATION DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL	94
441. Télétravail.....	94

FORMATION

51. INDICATEURS GÉNÉRAUX	98
511. Dépenses	98
511.1 Dépenses totales investies par Renault en formation continue	98
511.2 Dépenses fiscales consacrées à la formation continue	98
512. Heures	99
512.1 Nombre d'heures totales de stage	99
512.2 Durée moyenne passée en formation par salarié formé et par statut	101
512.3 Répartition des heures en pourcentage par domaine de compétence	101
513. Stagiaires	102
513.1 Nombre de stagiaires (effectifs formés)	102
513.2 Ventilation de l'ensemble des stagiaires par âge	103
513.3 Décomposition des stages selon leur durée et leur nature contractuelle	103
513.4 Décomposition du nombre de stagiaires par objectif	104
513.5 Décomposition du nombre de stagiaires par catégorie de la loi du 24 novembre 2009	105
52. D.I.F. (DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION)	105
53. DISPOSITIFS TRANSVERSAUX	106
531. Anglais et T.O.E.I.C.	106
532. Nombre d'heures de stage relatif aux passages "Statut cadre" (par filière)	107
54. DISPOSITIFS FINANCÉS PAR LES TAXES OBLIGATOIRES	108
541. Période de professionnalisation	108
542. Nombre d'heures de stage financé sur contrat d'insertion en alternance	109
543. Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé individuel de formation	110
55. APPRENTIS	110

MANAGEMENT

5 BIS. PRATIQUES MANAGÉRIALES	114
5 BIS. PRATIQUES MANAGÉRIALES, FAITS MARQUANTS	116
L'OFFRE DE FORMATION MANAGEMENT	116
INNOVATION PARTICIPATIVE	118
Idées concrètes de progrès	119
Économies générées et sommes versées au personnel	119

SOMMAIRE DÉTAILLÉ

RELATIONS PROFESSIONNELLES

61. REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL	124
610. Administrateurs représentant les salariés au Conseil d'Administration.....	124
610.bis Administrateur représentant les actionnaires salariés au Conseil d'Administration.....	124
611. Comité Central d'Entreprise.....	124
611.1 Composition du C.C.E.....	125
611.2 Fonctionnement du C.C.E.....	126
612 Composition des comités d'établissements.....	126
712. Budget consolidé des comités d'établissement.....	127
612 bis. Nombre de réunions Directions/Syndicats.....	128
613. Nombre d'accords collectifs signés pendant l'année considérée au niveau professionnel et dans l'entreprise.....	128
613.1 Nombre d'accords collectifs signés.....	128
613.2 Liste des accords collectifs professionnels et d'entreprise.....	129
614. Élections professionnelles.....	131

INFORMATION INTERNE	132
----------------------------------	------------

AUTRES CONDITIONS DE VIE RELEVANT DE L'ENTREPRISE

71. ŒUVRES SOCIALES	135
711. Répartition des dépenses de l'entreprise (en milliers d'euros).....	135
Logement.....	136
712. Budget consolidé des Comités d'Établissement d'Entreprise dont, le cas échéant, budget du C.C.E.....	136

72. AUTRES CHARGES SOCIALES	137
721. Prestations complémentaires maladie et décès (en milliers d'euros).....	137
722. Prestations complémentaires vieillesse (en milliers d'euros).....	137

CRÉDITS PHOTOGRAPHIQUES

Crédits photo : Sébastien Millier

(www.renault.com)