# ACCORD RENAULT S.A.S DU 28 SEPTEMBRE 2016 EN FAVEUR DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

ENTRE

RENAULT s.a.s
Représentée par Marie-Françoise DAMESIN, Directeur des Ressources Humaines Groupe

D'une part,

Et

Les organisations syndicales ci-dessous

**C.F.D.T.**
Représentée par M. Franck DAOUT

**C.G.T**
Représentée par M. Fabien GACHE

**C.F.E./C.G.C.**
Représentée par M. Bruno AZIERE

**F.O**
Représentée par M. Laurent SMOLNIK

D'autre part,

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT

**PREAMBULE**

Par des efforts constants de temps, d'organisation et des moyens associés, l'entreprise construit un environnement favorable à la réussite des personnes en situation de handicap et leur offre tout au long de leur vie professionnelle une réelle carrière.

C'est dans ce mouvement que RENAULT s.a.s s'est engagée, au travers de la négociation, de la signature et de la mise en application de six accords collectifs sur le sujet depuis le 18 juillet 1995.

Cela fait donc plus de 20 ans que RENAULT s.a.s, convaincue de la richesse que recèle la collaboration avec des personnes en situation de handicap, déploie des mesures innovantes et de grande ampleur pour bousculer les représentations et leur offrir une place à part entière en son sein, et ainsi dans la vie sociale.

Les bilans annuels de cette action, dressés avec le concours des organisations syndicales sont aujourd'hui satisfaisants : RENAULT s.a.s respecte de manière constante son obligation d'occupation d'emploi de travailleurs et développe également des relations de plus en plus fortes avec les autres acteurs du milieu du handicap tels que les associations ou les centres de rééducation professionnelle.

Mais ces bilans sont également perfectibles, et c'est la raison pour laquelle la direction et les organisations syndicales signataires ont décidé conjointement de poursuivre cette démarche ambitieuse avec un objectif de consolidation des acquis et d'innovation dans la qualité et l'efficience de la mise en œuvre des mesures, autour des quatre piliers de notre action : intégration de personnes handicapées, insertion et formation, maintien dans l'emploi et recours au secteur protégé.

Au-delà de l'engagement de poursuivre cette démarche ambitieuse dans le cadre de l'accord en vigueur, la Direction et les organisations syndicales de l'entreprise souhaitent s'inscrire dans une réflexion à plus long terme sur l'accueil, l'intégration continue et la pérennisation dans l'emploi des personnes en situation de handicap.



JFN JFP

## Chapitre 1 - NOTION DE HANDICAP

Il est difficile de parler de handicap car sa définition recouvre une diversité de situations qu'il convient de bien appréhender. La première réalité dont chacun a conscience est la visibilité du handicap. En fait, il est possible de faire une distinction entre handicap visible et handicap invisible, physique et psychique, handicap de naissance et handicap de la vie.
La notion de handicap est en matière d'emploi une notion relative liée à l'incidence de l'affection à l'exercice d'une activité particulière. Il est du ressort de l'entreprise d'apporter les adaptations nécessaires au poste lorsque cela est nécessaire.

Pour le salarié handicapé, avec ou sans Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH), il importe que l'entreprise prenne en compte ses difficultés. En reconnaissant sa situation particulière, Renault s.a.s facilite son activité professionnelle et accompagne efficacement toutes les étapes de son parcours.

La loi du 11 février 2005 a renforcé les processus visant à reconnaître et à garantir la situation des salariés reconnus handicapés dans le cadre d'une obligation légale de respecter un volume minimum d'emploi de ces salariés, en fournissant à la personne reconnue handicapée des moyens facilitant l'accès et le maintien dans l'emploi. Ces dispositions constituent le cœur des mesures figurant dans le présent accord comme dans les accords précédents.

## Chapitre 2 - PLAN D'EMBAUCHE

RENAULT s.a.s dépasse significativement et durablement son obligation légale d'assurer un taux d'emploi de 6% de travailleurs handicapés, compte tenu d'une péréquation de l'obligation d'emploi des personnes handicapées entre ses établissements.

RENAULT s.a.s. a décidé de poursuivre sa politique d'accueil des personnes reconnues handicapées, en intégrant au minimum 25 (vingt-cinq) personnes bénéficiaires de la loi du 11 février 2005 pendant la durée de l'accord. Ces recrutements seront réalisés sous forme de CDI, mais également sous forme de CDD et de contrat d'apprentissage, ou de contrat de professionnalisation. Ces personnes pourront éventuellement être portées dans le cadre de stage et d'intérim, et en particulier dans les secteurs de l'ingénierie, du tertiaire et du commercial.

Est entendu comme personne en situation de handicap au sens du présent accord le bénéficiaire de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 visé à l'article L.5212-13 du Code du travail.

Les établissements de RENAULT Siège, de Guyancourt, de Lardy et de Villiers Saint-Fréderic continueront à adapter leurs objectifs d'embauche en tenant compte de leur taux réel d'emploi de personnes en situation de handicap.



AB JFW JFP

Pour faciliter les opérations de recrutement, les actions ci-après sont menées dans le cadre du présent accord, sous la responsabilité du Chef du Service Ressources Humaines, lequel bénéficie de l'appui des missions du handicap au niveau central et local :

- Participation aux manifestations et forums susceptibles d'offrir plus d'opportunités de rencontres avec des candidats potentiels et tous les acteurs du secteur handicap.

- Diffusion des offres d'emploi auprès de notre réseau partenaire, et mobilisation des réseaux externes spécialisés et ceux qui, au plan régional et national, agissent en faveur de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

- Renforcement des partenariats avec les structures intervenant dans le réseau " Cap emploi ", notamment les PDI-TH (Programme Départemental pour l'Insertion des Travailleurs Handicapés), les EPSR (Equipe de Préparation et de Suite de Reclassement), les OIP (Organisme d'Insertion et de Placement), et celles qui, au plan régional et national, agissent en faveur de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

- Mise en œuvre d'un processus spécifique de pré recrutement pour rechercher des candidatures et les traiter dans les délais les plus courts possibles. Ce processus prévoit notamment une bonne connaissance des profils de postes, une recherche de candidats, un contact avec les secteurs pour déterminer les besoins et pour une identification des aides techniques à prévoir, une présélection de curriculum vitae. Ces actions sont pilotées par la mission centrale handicap en collaboration étroite avec le correspondant handicap local, le service emploi des établissements et le service central de recrutement.

- Création d'une adresse email missionhandicap.renaultsas@renault.com pour le dépôt des candidatures.

- Accueil d'apprentis en situation de handicap, dans le cadre de la politique emploi jeunes développée par RENAULT s.a.s. Une information est faite auprès des centres de formation d'apprentis (CFA), et un rapprochement est opéré avec les PDI-TH qui mènent des actions sur l'alternance.

- Renforcement de l'accueil de stagiaires issus des centres de rééducation professionnelle (CRP) et d'organismes de formation de personnes handicapées.

- Développement de relations avec le secteur protégé (établissements ou services d'aide par le travail et entreprises adaptées), pour favoriser le transfert de personnes en situation de handicap de ces secteurs vers RENAULT s.a.s, c'est à dire vers " le milieu ordinaire de travail ".



JFN IFP

- Intensification de la communication dans les centres de rééducation ou de réadaptation pour pallier la difficulté à trouver des candidats qualifiés en cours de carrière et disposant de compétences opérationnelles affirmées.

- Rapprochement de la mission handicap de Renault avec les missions handicap des écoles et universités cibles.

- Sollicitation des entreprises de travail temporaire en fonction des besoins de l'entreprise pour que lui soient proposées des candidatures de personnes en situation de handicap afin de contribuer à leur insertion professionnelle.

## Chapitre 3 - PLAN D'INSERTION ET DE FORMATION

### Article 3.1 - Insertion

#### 3.1.1 - Information, documentation et sensibilisation

Le plan de sensibilisation à l'insertion des personnes en situation de handicap est poursuivi. Il s'adresse aux membres de la fonction Ressources Humaines, des C.H.S.C.T., des comités d'établissement, aux organisations syndicales, aux médecins du travail, au secteur médico-social, à la hiérarchie et est éventuellement organisé avec le concours d'organismes extérieurs spécialisés.

Les modalités de mise en œuvre de ce plan, dont la durée peut varier selon les publics, sont déterminées par les missions locales du handicap, en liaison avec les C.H.S.C.T. Cette information peut être complétée, le cas échéant, par des actions de formation adaptées aux cas particuliers rencontrés.

Une information générale vise à faire connaître à l'ensemble des salariés de l'entreprise les dispositions prises en faveur des personnes en situation de handicap pour permettre à celles-ci d'avoir une meilleure connaissance de leurs droits. L'information via la ligne hiérarchique est, à cet effet, complétée par une communication de proximité.

Elle est également remise aux Organisations Syndicales.

La mission centrale handicap poursuit le développement de sa base documentaire sur le thème du handicap (revues, ouvrages, guides, etc...). Elle contribue à fournir à l'intranet de RENAULT (Déclic), aux correspondants handicap et aux services médicaux les informations adaptées permettant de faire connaître le présent accord et facilitant la mise en œuvre des actions qu'il prévoit.



MAB JFN IFP

Les missions locales handicap organisent, au moins une fois par an, un temps de concertation avec les personnes handicapées ayant pour objectif l'identification et le solutionnement des difficultés qu'elles subissent dans leur vie quotidienne sur leur lieu de travail.

### 3.1.2 - Animation d'un réseau social pour les salariés de RENAULT s.a.s en situation de handicap

Le réseau social « Handi@Renault », mis en place en Juillet 2012, sous la forme d'un site Intranet, via « One net, One clic », poursuit son développement.

Il est accessible à tous les salariés de Renault et aux salariés de RENAULT s.a.s en situation de handicap, qui peuvent ainsi se réunir autour d'évènements, échanger leurs points de vue sur différentes questions, et partager leurs expériences.

Il constitue également un support pour la remontée d'alertes concernant l'accessibilité des locaux au moyen de l'onglet « Jaccede ».

### 3.1.3 – Journée ou événement de sensibilisation

Dans le cadre du renforcement de la politique de sensibilisation en direction de l'ensemble des salariés, chaque site est sollicité pour mettre en place une action annuelle de communication et de sensibilisation autour du handicap, en faisant appel aux services internes des établissements (notamment le Service de santé au travail) et d'éventuels intervenants extérieurs.

## Article 3.2 - Mesures de formation

### 3.2.1 - Formation pour les salariés de RENAULT s.a.s en situation de handicap.

Les personnels de RENAULT s.a.s en situation de handicap ont accès à tous les moyens de formation de RENAULT s.a.s. Les salariés en situation de handicap bénéficient d'aménagements leur facilitant l'accès et le suivi des formations.

Il appartient à la mission centrale handicap, aux responsables médicaux et aux responsables Ressources Humaines de veiller à ce que des plans de formation individuels soient établis dans tous les cas où cela est justifié, et notamment s'il s'agit d'une condition nécessaire à la tenue d'un emploi ou à une évolution de carrière.

Tout salarié en situation de handicap qui souhaite bénéficier d'un entretien sur ce point, d'un bilan des formations reçues et d'une évaluation de ses besoins en formation doit pouvoir rencontrer, dans le délai d'un mois, son responsable hiérarchique et solliciter l'appui d'un responsable Ressources Humaines.



A AB JFN IFP

Tout salarié en situation de handicap bénéficie, s'il le souhaite, d'un bilan d'évolution professionnel qui est réalisé dans le cadre d'un entretien avec son responsable hiérarchique et le Responsable Ressources Humaines. Cet entretien peut éventuellement déboucher sur un bilan professionnel réalisé avec le concours d'un organisme extérieur spécialisé.

Une attention particulière est portée sur l'examen de l'évolution professionnelle des salariés en situation de handicap à l'occasion de l'entretien annuel.

### 3.2.2 - Formation des salariés RENAULT s.a.s encadrant des personnes en situation de handicap.

Renault soutient les managers dans leur mission d'accompagnement, d'adaptation de l'organisation et de coordination pour le maintien dans l'emploi des collaborateurs handicapés.

Une formation au handicap destinée aux managers est ajoutée, durant la période de l'accord, au catalogue de formation RENAULT s.a.s., afin de les aider à anticiper et préparer l'arrivée du collaborateur et créer le rapport de confiance avec ce collaborateur, entre le collaborateur et ses collègues de travail.

Les managers sont, à cette occasion, sensibilisés aux différents types de handicap, alertés sur les difficultés que rencontrent au quotidien les personnes en situation de handicap et formés sur les moyens à mettre en œuvre pour les accompagner ; mais ils sont aussi éclairés sur les richesses que comporte nécessairement la collaboration avec celles-ci.

L'offre de formation a été élargie avec la création d'un module de formation spécifique dans Syform sur le « management d'un collaborateur en situation de handicap auditif ».

### 3.2.3 - Formation du personnel RENAULT Vente au Personnel à l'offre de véhicules adaptés pour les personnes en situation de handicap.

Le personnel de RENAULT Vente Personnel bénéficie d'une formation à l'offre de véhicules adaptés pour les personnes en situation de handicap. Cette formation a pour objectif de les sensibiliser à la notion de diversité, et de leur faire connaitre la gamme «Transports de Personnes à Mobilité Réduite », les adaptations possibles et le fonctionnement des matériels.

Ils pourront ainsi informer et conseiller les salariés de RENAULT s.a.s en situation de handicap sur les véhicules adaptés.

Une liste d'adresses utiles, concernant l'adaptation des véhicules, leur est également transmise.



HC AB JFN JFP

### Article 3.3 - Formation pour les personnes en situation de handicap non-salariés de RENAULT s.a.s.

RENAULT s.a.s. propose aux centres de formation pour personnes handicapées de les informer sur les qualifications recherchées, de les aider à élaborer les programmes de formation, de participer à des jurys d'examen. Ces actions s'inscrivent dans le cadre de relations de partenariat que les établissements veilleront à établir localement, notamment avec les centres de formation spécialisés et en particulier avec les instances départementales mettant en œuvre des programmes d'insertion.

Chaque établissement RENAULT s.a.s. offre des places de stage à des personnes en situation de handicap et donne accès à ses propres centres de ressources. De la même manière, les moniteurs, enseignants et assimilés, travaillant dans le secteur de la formation et de l'insertion des personnes en situation de handicap, peuvent bénéficier de ces dispositions et effectuer des stages en milieu industriel de remise à niveau et d'approfondissement des compétences. De plus, des places leur sont réservées dans certains stages RENAULT s.a.s. de formation de formateurs.

Les établissements RENAULT s.a.s. examinent la manière dont ils peuvent participer à l'amélioration de l'équipement des établissements accueillant des personnes handicapées, en effectuant des dons en nature ou en espèces.

Les établissements RENAULT s.a.s. accueillent en stages d'application ou de découverte des stagiaires de centres de formation spécialisés dans le cadre de conventions passées avec ces mêmes centres.

## Chapitre 4 - PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

### Article 4.1 - Adaptation des organisations et des postes de travail

L'intégration du paramètre ressources humaines dans les projets d'industrialisation de nouveaux véhicules ou d'organes mécaniques est réalisée à partir d'une méthode d'analyse ergonomique des postes de travail développée par RENAULT s.a.s.

A l'occasion des projets, les postes à restrictions et les postes adaptés sont identifiés et conçus pour favoriser l'expression de la compétence. Le maintien de l'employabilité est intégré à la démarche.

Au-delà des projets, les établissements s'attachent à faciliter les accès aux postes de travail, à adapter les postes et les organisations de travail (le recours au télétravail est notamment favorisé) et à mettre à la disposition des salariés en situation de handicap les aides techniques adéquates (notamment l'outil centres relais pour les salariés malentendants).



AB JFW IFP

Un effort particulier est développé en faveur de l'accessibilité des locaux, et ce notamment par les informations accessibles via le réseau social Handi@Renault.

Une cartographie complète des postes aménagés pour permettre l'emploi de personnes en situation de handicap est établie et tenue à jour. Elle est présentée au CHSCT une fois par an, et aux instances de coordination lorsqu'elles existent.

Les salariés en situation de handicap sont affectés prioritairement sur les postes qui ont été adaptés et créés, correspondant à leurs restrictions physiques, dès lors que ces postes sont disponibles dans l'établissement ou, à défaut, dans l'entreprise.

De même, en cas de départ d'un salarié en situation de handicap de l'entreprise, le poste qu'il occupait avant son départ sera affecté en priorité à un autre salarié en situation de handicap susceptible de tenir ce poste.

La hiérarchie s'assure de l'adaptation des postes et des moyens de travail aux personnes en situation de handicap et fait appel, en cas de besoin, et selon les aménagements à opérer, aux services conditions de travail, à la médecine du travail et aux services produit-process.

Des commissions spécifiques peuvent être constituées, composées notamment de personnes du service conditions de travail, du service médical et du service produit-process.

Le surcoût d'investissement engagé pour l'adaptation des postes est chiffré dans le cadre des frais engagés pour la mise en œuvre des nouveaux moyens de production. Il est communiqué à la commission de suivi du présent accord lors de la réunion annuelle.

L'adaptation des postes et des conditions de travail des salariés présentant des déficiences ou restrictions d'aptitudes est étudiée en collaboration avec les C.H.S.C.T., afin de prendre les dispositions nécessaires.

**Article 4.2 - Maintien dans l'entreprise**

Tout salarié handicapé bénéficiaire de la loi du 11 février 2005 a, pendant un an à compter de la date de la reconnaissance du handicap, et, dès lors que la déclaration à l'entreprise est faite dans les trois mois de cette reconnaissance, une garantie de maintien de l'emploi. Ce délai est mis à profit par l'entreprise pour rechercher si nécessaire toute solution permettant de maintenir durablement l'employabilité du salarié handicapé.

Au-delà de l'accessibilité au poste de travail, l'entreprise veille à maintenir et développer l'accessibilité à l'emploi des salariés en situation de handicap. Il s'agit d'assurer leur capacité à exercer durablement leur activité, c'est-à-dire dans le cadre d'un parcours professionnel et d'une évolution dans le temps.



AB JFN JFP

D'une manière plus générale, dans tous les cas où, du fait de son handicap, le salarié handicapé n'est plus en mesure de tenir son emploi, RENAULT s.a.s. examine les adaptations susceptibles d'être réalisées pour assurer le maintien du salarié sur cet emploi.

Un comité employabilité est mis en place dans les établissements industriels. Il est composé de médecins du travail, de responsables Ressources Humaines, de managers, d'assistantes sociales, d'ergonomes. Ce comité est créé afin d'identifier, dans l'ensemble des directions de l'établissement, les postes susceptibles d'être pourvus par des salariés en situation de handicap et d'y faire accéder les personnes concernées.

Lorsque l'emploi du salarié handicapé est supprimé, ou ne peut être adapté ou encore est modifié de telle façon que ledit emploi ne peut plus être tenu par son titulaire, RENAULT s.a.s. met tout en œuvre pour lui proposer un autre emploi dans l'établissement, ou à défaut, dans l'entreprise, puis dans le Groupe RENAULT. Si nécessaire, des actions de formation sont menées pour faciliter le reclassement.

Au cas où, malgré les mesures définies ci-dessus, le licenciement (hors cas de motif disciplinaire) s'avérerait inévitable :

- La durée du préavis de congédiement prévue dans l'accord relatif à la couverture sociale des salariés est doublée, sans toutefois dépasser six mois.

- Pendant cette période, RENAULT s.a.s. apporte une aide individualisée au reclassement.

- Des dispenses partielles ou totales d'exécution du préavis sont attribuées en accord avec le salarié pour faciliter la recherche d'un nouvel emploi, suivre une action de formation reconversion ou mettre en œuvre un projet personnel.

## Chapitre 5 - PLAN DE CONSOLIDATION DU FLUX D'AFFAIRES AVEC LE SECTEUR PROTEGE

RENAULT s.a.s. maintient un flux d'affaires avec le secteur protégé et poursuit son effort de diversification des prestations confiées aux organismes concernés. Cela constitue un complément au recrutement et au maintien dans l'emploi et permet par le soutien au secteur adapté d'intégrer de manière indirecte tous les handicaps dans notre politique de l'emploi.

RENAULT s.a.s. met tout en œuvre pour aider ces fournisseurs à réaliser les commandes passées, éventuellement en favorisant des transferts de compétences.

Le secteur protégé a engagé une démarche tendant à se rapprocher des modes de fonctionnement de l'entreprise classique. RENAULT s.a.s. a décidé de l'accompagner dans cette évolution.



JFN IFP

Pour ce faire, et dans la mesure de ses possibilités, RENAULT s.a.s. répond favorablement aux demandes exprimées à ce sujet. Cet accompagnement peut par exemple se traduire par des mises à disposition de personnels, des interventions et conseils dans différents domaines : méthodes, études, gestion de production, qualité, ergonomie, comptabilité, etc.

## Chapitre 6 - AUTRES ACTIONS

### Article 6.1 - Structures de pilotage et de suivi de l'accord

RENAULT s.a.s. a mis en place une structure renforcée chargée de faire vivre le présent accord et de veiller à la réalisation des actions décidées.

Un annuaire dédié, regroupant l'ensemble des correspondants handicap et assistantes sociales évoluant dans cette structure est élaboré et consultable sur la plateforme Declic.

#### 6.1.1 - Mission centrale handicap

Au niveau central, la mission handicap est constituée d'un salarié à temps plein disposant de la logistique nécessaire. Ce salarié a la responsabilité de la mise en œuvre de cet accord et de son suivi au niveau de RENAULT s.a.s.

Pour l'essentiel, ses attributions consistent :

- à participer au recrutement et à la mise en place de personnes en situation de handicap,
- à animer l'accord sur le terrain, en organisant notamment des échanges et rencontres avec les correspondants des établissements désignés ci-après,
- en un rôle de conseil et de coordination auprès des établissements,
- en des actions de communication relatives à l'accord, en interne et en externe,
- à entretenir des relations avec les instances spécialisées dans le domaine du handicap,
- à rechercher de nouvelles possibilités de développement de relations commerciales avec le secteur protégé.

Il peut, à la demande des correspondants des établissements, être opérationnel sur les sites.

Il bénéficie, le cas échéant, du concours de personnes relevant d'autres Directions Centrales (Achats, Marketing, Ventes Spéciales au Personnel, Communication, Relations Extérieures, Ressources Humaines...), ayant une responsabilité dans l'application du présent accord.



KH AB JFN JFP

### 6.1.2 - Missions locales

Chaque établissement désigne un correspondant qui est l'interlocuteur privilégié du responsable de la mission centrale.

Il veille notamment au respect des modalités de mise en œuvre, d'application et de suivi du présent accord définies localement.

Pour l'exécution de cette fonction, il est rattaché au service des Ressources Humaines de l'établissement et dispose du temps nécessaire à l'accomplissement de sa mission.

Il assure la coordination des principaux acteurs ayant une responsabilité sur l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées : service médical, service conditions de travail, service emploi-formation, assistante sociale.

## Article 6.2 - Mesures d'accompagnement concernant les salariés de Renault

### 6.2.1 - Franchises

Les salariés handicapés bénéficient, sur justification, d'une indemnisation du temps passé devant la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH). Ils ne subissent pas de ce fait de perte de salaire.

Il est octroyé une franchise de 5 minutes deux fois par jour à tous les salariés souffrant de handicaps corporels. Cette franchise peut être prise le matin au début du travail, et soit à l'heure du déjeuner soit le soir en fin de journée, étant précisé que ces deux franchises ne peuvent pas être cumulées pour être prises en une seule fois.

Par ailleurs, la hiérarchie peut accorder, sur avis du médecin du travail, une franchise supplémentaire de 10 minutes deux fois par jour, s'ajoutant à la franchise de deux fois 5 minutes ci-dessus, aux handicapés moteurs graves, reconnus par la CDAPH, ayant des difficultés à se déplacer.

Aux handicapés moteurs graves, reconnus par la CDAPH, et ayant des difficultés à se déplacer, la Direction accorde une priorité pour l'obtention d'une place de parking. Elle s'efforce de tout mettre en œuvre pour que, dans la mesure du possible, un emplacement leur soit réservé à proximité de leur lieu de travail.

Par dérogation, les accidentés du travail ou de trajet dont le taux d'incapacité permanente est au moins égal à 10%, ainsi que les salariés atteints d'une maladie professionnelle dûment reconnue par la Sécurité sociale, peuvent bénéficier des avantages prévus par le présent article pour les salariés handicapés, sur présentation d'une justification émanant de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie.



IFP

### 6.2.2 - Décalage des horaires

L'ensemble des salariés souffrant de handicaps corporels peut bénéficier d'un décalage des heures d'entrée et de sortie, en accord avec leur hiérarchie et en fonction des possibilités organisationnelles du service.

Les accidentés du travail ou de trajet dont le taux d'incapacité permanente est au moins égal à 10%, ainsi que les salariés atteints d'une maladie professionnelle dûment reconnue par la Sécurité sociale, peuvent également bénéficier du décalage des horaires prévu pour les salariés handicapés, sur présentation d'une justification émanant de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie.

### 6.2.3 - Absences autorisées

Les salariés handicapés bénéficient de 2 jours d'absence autorisée payée par an, afin d'effectuer des démarches administratives en lien avec leur handicap. Ces jours n'entrainent aucune perte de salaire.

Pour permettre aux parents d'enfants handicapés d'effectuer certaines démarches ou de se rendre auprès de leur enfant placé dans un établissement spécialisé, deux jours d'absence autorisée payée par an et par enfant handicapé leur sont accordés. Les journées d'absence autorisée n'entrainent aucune perte de salaire.

Est entendu comme enfant handicapé au sens du présent accord celui ouvrant droit à une aide accordée par la MDPH ou s'étant vu reconnaitre une incapacité permanente quel qu'en soit le taux.

Les salariés ayant un conjoint handicapé, ou étant tuteur d'enfants ou d'adultes handicapés bénéficient également de deux jours d'absence autorisée par an pour chaque personne handicapée afin d'effectuer certaines démarches ou de se rendre auprès de cette personne lorsqu'elle est placée dans un établissement spécialisé. Les journées d'absence autorisée n'entrainent aucune perte de salaire.

Ces deux jours d'absence sont intégrés dans le « Workflow » dédié aux demandes de congés par l'ajout d'une ligne supplémentaire.

Deux jours supplémentaires d'absence autorisée payée par an peuvent être accordés pour ces différents cas, après examen par l'assistante sociale de la demande accompagnée du justificatif. S'agissant des parents ou tuteurs d'enfants handicapés, ces jours supplémentaires seront octroyés pour chacun des enfants.



D
MJ AB JFN JFP

Les jours d'absence autorisée payée prévus dans les cinq premiers alinéas du présent article peuvent être pris par journée entière ou par demi-journée.

Les parents d'un enfant handicapé fiscalement à charge, bénéficient d'un crédit temps de 12 heures par an, quel que soit le nombre d'enfants, et à condition que les deux conjoints exercent une activité professionnelle. Lorsque les deux conjoints travaillent chez RENAULT, ce droit ne peut être exercé que par l'un d'entre eux.

Ce crédit temps peut être pris sous forme d'heures, avec l'accord de la hiérarchie, de manière à leur permettre d'avoir une plus grande disponibilité, notamment pour la rentrée scolaire, les démarches auprès des établissements scolaires ou d'autres institutions.

### 6.2.4 - Véhicules

Des remises sur l'achat d'une option boite de vitesses automatique pour les véhicules du groupe RENAULT sont consenties aux salariés handicapés inscrits aux effectifs, aux bénéficiaires de la carte ancien RENAULT reconnus handicapés à leur sortie des effectifs et aux salariés ayant un conjoint handicapé ou un enfant handicapé titulaire ou en cours d'obtention du permis de conduire âgé d'au moins 16 ans au moment de la demande et fiscalement à charge, vivant au même domicile. Ceux-ci bénéficient également des avantages accordés dans le cadre des contrats Handi Services.

Ces dispositions s'appliquent également aux salariés tuteurs d'enfants ou d'adultes handicapés, sous condition de justifier que ces derniers vivent au même domicile que le salarié.

RENAULT s.a.s. accorde par ailleurs une aide financière pour compenser les coûts d'adaptation de véhicules du groupe RENAULT, hors boîte de vitesses automatique, nécessités par le handicap lourd du salarié, du conjoint ou d'un enfant fiscalement à charge.

Cette aide équivaut à 75% de la part du coût d'adaptation restant à la charge du bénéficiaire, après acceptation des remboursements des organismes sollicités, dans la limite de 1000 €. Les dossiers sont instruits par l'assistante sociale.

### 6.2.5 - Logement

RENAULT s.a.s. dégage, en complément des aides de la Sécurité sociale, des moyens financiers pour assurer aux salariés des aides au logement ou réaliser des aménagements de leur logement rendus nécessaires par le handicap du salarié, d'un enfant fiscalement à charge, du conjoint ou d'un adulte ou d'un enfant handicapé dont le salarié est tuteur, lesquels doivent vivre au même domicile que le salarié. Une aide à l'adaptation des logements sera accordée sur la part restant à la charge du bénéficiaire, après acceptation des remboursements des organismes sollicités, dans la limite de 3000 €. Les dossiers sont instruits par l'assistante sociale.



M AG JFN IFP

Par ailleurs, conformément à l'accord du 20 janvier 2005 relatif aux prêts accordés en faveur de l'accession à la propriété et modifiant l'accord du 5 juillet 1991 relatif à la couverture sociale des salariés chez RENAULT, un salarié handicapé ou un salarié ayant un conjoint handicapé ou un enfant fiscalement à charge handicapé peut se voir attribuer un complément de prêt pour financer des travaux spécifiques envisagés dans son logement.

L'existence d'un handicap constitue un critère de priorité pour l'attribution en location d'un logement sur les réservations que RENAULT détient auprès de sociétés immobilières.

Dans le cadre des mobilités de salariés handicapés, RENAULT s.a.s. prête une grande attention à l'adaptation des conditions de logement.

### 6.2.6 - Appareillage

Le maintien dans l'emploi et la capacité à exercer son activité sont facilités grâce à la contribution de l'entreprise au financement d'équipements individuels. Lorsque le handicap d'un salarié nécessite l'achat d'un appareillage, RENAULT s.a.s. finance les frais restant à la charge du bénéficiaire, après acceptation des remboursements par les organismes, dans la limite de 1000 €. Chaque cas est examiné individuellement par l'assistante sociale en fonction des caractéristiques particulières et des justificatifs pouvant être exigés et présentés à la Mission Centrale Handicap.

De même, lorsque le handicap d'un enfant fiscalement à charge ou du conjoint d'un salarié nécessite l'achat d'un appareillage, RENAULT s.a.s. finance les frais restant à la charge du bénéficiaire, après acceptation des remboursements par l'employeur du conjoint et par les organismes sollicités, dans la limite de 1000 €. Chaque cas est examiné individuellement par l'assistante sociale en fonction des caractéristiques particulières et des justificatifs pouvant être exigés et présentés à la Mission Centrale Handicap.

### 6.2.7 - Bourse d'éducation

Lorsqu'un salarié a la charge fiscale d'un enfant handicapé, il peut être accordé une bourse annuelle d'éducation.

Cette bourse s'élève à 50 % des surcoûts découlant du handicap et rendus nécessaires pour le bon développement de l'enfant, déduction faite des aides spécifiques obtenues par ailleurs. Elle est plafonnée à 1500 € par enfant et par an et est versée sur présentation de pièces justificatives.

Chaque cas est examiné individuellement par l'assistante sociale en fonction des caractéristiques particulières et des justificatifs pouvant être exigés et présentés à la Mission Centrale Handicap.



AB JFA IFP

### 6.2.8 - Séjour en structures adaptées pour les enfants handicapés fiscalement à charge

RENAULT s.a.s. aide les parents d'enfants handicapés fiscalement à charge à financer leur séjour dans des structures adaptées pendant les vacances. A ce titre, il est accordé une aide pour les séjours dans des centres de vacances spécialisés, d'une durée minimale de 7 jours, dans la limite de 1000€ par enfant et par an.

Le salarié, parent d'un enfant handicapé fiscalement à charge, bénéficie à sa demande d'un alignement de ses jours de congés payés sur les jours de fermeture du centre d'accueil de son enfant, sous réserve que le dit centre soit fermé en dehors des congés annuels de l'établissement.

Une aide de 750€ par enfant et par an est accordée aux parents qui emploient une tierce personne pour s'occuper de l'enfant handicapé, sur le lieu de vacances, quelle que soit la période de l'année.

Chaque cas est examiné individuellement par l'assistante sociale en fonction des caractéristiques particulières et des justificatifs pouvant être exigés et présentés à la Mission Centrale Handicap.

### Article 6.3 - Aides aux personnes handicapées non salariées de RENAULT s.a.s.

Les personnes handicapées bénéficient des avantages accordés dans le cadre de "Handi Services".

RENAULT s.a.s. poursuit son partenariat avec des structures nationales, régionales et départementales, et y adhère éventuellement. Ces partenariats concernent notamment :

- les PDI-TH (Programmes Départementaux pour l'Insertion des Travailleurs Handicapés),
- l'ADAPT (Association pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées)
- l'AGEFIPH (Association Gestionnaire du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées)
- APF (Association des Paralysés de France)

Les missions handicap développent des relations avec les associations d'handicapés et les centres de réadaptation et de formation, notamment, afin de rechercher l'aide que RENAULT s.a.s. peut éventuellement leur apporter. Cette aide peut, par exemple, se concrétiser par des offres de stages dans l'entreprise, le versement d'une part de la taxe d'apprentissage, des visites d'usines, le don de matériels ou d'équipements.

RENAULT s.a.s. favorise le transfert des compétences d'une grande entreprise aux organismes qui concourent à l'insertion professionnelle des personnes handicapées en proposant des actions de techniques de recherche d'emploi, des interventions dans le domaine ergonomique ou encore le détachement temporaire de personnels, dans des conditions à définir en fonction des demandes exprimées.



AB JFN JFP

## Chapitre 7 - SUIVI DE L'ACCORD

Afin de suivre l'application du présent accord, et dans le respect des attributions des institutions de représentation du personnel, il est institué, au niveau central, une commission de suivi composée de représentants de la Direction et des Organisations Syndicales signataires. Chaque organisation syndicale signataire du présent accord peut désigner trois représentants à cette commission de suivi.

Cette commission se réunit deux fois par an. L'une de ces réunions permet de faire le bilan de l'exercice précédent.

Le bilan d'une année est établi au plus tard le 30 avril de l'année N+1.

Les établissements créent également une commission de suivi composée de représentants de la direction et des organisations syndicales signataires. Cette commission réalise un bilan annuel des actions engagées au titre du présent accord dans l'établissement selon les modalités fixées lors de sa première réunion. La réunion de présentation du bilan se tient impérativement un mois avant la réunion de la commission centrale de suivi.

Afin de fluidifier la remontée de données des commissions locales vers la commission centrale, il est prévu une homogénéisation des modalités de présentation.

Des compte-rendus des commissions de suivi centrales et locales sont établis. Les compte-rendus des commissions locales sont diffusés aux partenaires sociaux dans un délai raisonnable avant la tenue de la commission de suivi centrale.

## Chapitre 8 - DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES ET JURIDIQUES

L'obligation globale d'emploi de travailleurs handicapés s'apprécie par péréquation entre les établissements.

Le présent accord est conclu pour une durée de deux ans à compter du 1er janvier 2016, sous réserve de son agrément par l'autorité administrative compétente, à l'exception des dispositions prévues aux articles 6.2.1. Franchises et 6.2.3 Absences autorisées.

Dans les quatre mois suivant l'expiration de l'accord, la Direction et les Organisations Syndicales signataires se rencontrent afin d'examiner le bilan de sa mise en œuvre.



WJ AB JFN IFP

La Direction et les Organisations Syndicales représentatives au niveau de l'entreprise conviennent de se réunir dès le mois d'avril 2017 afin de négocier les modalités d'un nouvel accord triennal couvrant la période 2018-2020.

A défaut de reconduction ou de conclusion d'un nouvel accord, les dispositions prévues au présent accord cessent de produire leurs effets de plein droit, à l'exception des dispositions prévues aux articles 6.2.1. Franchises et 6.2.3 Absences autorisées qui sont à durée indéterminée.

Le présent accord se substitue aux dispositions des accords d'entreprise ou usages qui lui sont contraires.

Toute Organisation Syndicale représentative à l'échelon de l'Entreprise et non pas seulement de l'un ou l'autre des établissements la composant, qui n'est pas partie au présent accord, peut y adhérer dans les conditions prévues au l'article L 2261-3 du code du travail.

Cette adhésion doit être sans réserve et concerner la totalité de l'accord.

Le présent accord est conclu dans le cadre des dispositions du code du travail relatives aux conventions et accords collectifs et s'applique à l'ensemble des bénéficiaires de l'obligation d'emploi de la loi du 11 février 2005 des établissements de RENAULT s.a.s. situés en France.

Le présent accord sera déposé à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi, et au secrétariat-Greffe du Conseil des Prud'hommes.



AB JFN IFP

Fait à Boulogne Billancourt,
Le 28 septembre 2016

# ACCORD RENAULT S.A.S DU 28 SEPTEMBRE 2016

# EN FAVEUR DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

ENTRE

RENAULT s.a.s
Représentée par Marie-Françoise DAMESIN, Directeur des Ressources Humaines Groupe

d'une part

ET :

Pour la C.F.D.T. P/O NANA
Représentée par M. Franck DAOUT

Pour la C.G.T. P/O J F Piboulea
Représentée par M. Fabien GACHE

Pour la C.F.E./C.G.C.
représentée par M. Bruno AZIERE

Pour F.O.
représentée par M. Laurent SMOLNIK

d'autre part

**Annexe à l'accord en faveur des personnes en situation de handicap sur les avantages consentis par RENAULT s.a.s, aux salariés handicapés, pour l'acquisition de véhicules**

## Remises sur l'option boîte de vitesses automatique

Lors de l'achat d'un véhicule par un salarié, ainsi que par les personnes visées à l'article 6.2.4 alinéa 1 du présent accord, RENAULT s.a.s. accorde une remise sur l'option boîte de vitesses automatique ou assimilé, selon les conditions indiquées ci-après :

- pour les personnes justifiant d'un handicap reconnu, une remise de 50% pourra être accordée sur l'option boite de vitesses automatique, dans la limite d'une fois par an et par bénéficiaire.
- Exceptionnellement, une remise de 90% est accordée, sur avis médical, lorsque la nature du handicap rend indispensable la conduite avec une boîte de vitesses automatique, dans la limite d'une fois par an et par bénéficiaire.

Conformément à la réglementation en vigueur les remises consenties dans ce cadre ne pourront avoir pour effet de porter le rabais total au-delà du taux 30 % du prix de vente du véhicule. En toute hypothèse, un éventuel dépassement sera soumis au régime social des avantages en nature.

## Contrats Handi Services

Les bénéficiaires visés à l'article 6.2.4 alinéa 1 du présent accord peuvent également bénéficier des avantages consentis par RENAULT s.a.s dans le cadre des contrats « Handi Services » (remises sur contrat losange et entretien, dépannage, véhicule de remplacement, conditions préférentielles de prêt, etc.).

Le contrat « Handi Services » est souscrit à la commande du véhicule ou lors de la livraison de celui-ci, dans la limite de 3 contrats par an et par bénéficiaire.



WA AB JFN JFP

**Annexe à l'accord en faveur des personnes en situation de handicap**
**sur le budget prévisionnel de l'accord**

Les dépenses liées à l'accessibilité des locaux et à la prévention du handicap sont exclues de ce budget.

**Budget prévisionnel pour l'année 2016**

| TYPES DE MESURES | | BUDGET PREVISIONNEL EN K € |
|---|---|---|
| **MESURES D'AIDE A L'EMPLOI** | | |
| INSERTION | AMENAGEMENT DE POSTE | 30 |
| | PARTENARIAT-SOURCING- TUTORAT | 55 |
| | SENSIBILISATION | 20 |
| | | |
| MAINTIEN DANS L'EMPLOI | | |
| | AMENAGEMENT POSTES ET ENVIRONNEMENT TRAVAIL | 900 |
| | MISE A DISPOSITION NOUVELLES TECHNOLOGIES | 150 |
| | MESURES D'ACCOMPAGNEMENT -EMPLOYABILITE | 20 |
| | SENSIBILISATION | 15 |
| | | |
| **AIDES FINANCIERES AUX SALARIES CONTRIBUANT A L'INSERTION / MAINTIEN DANS L'EMPLOI** | | |
| AIDES AU TRANSPORT | AMENAGEMENT VEHICULE | 5 |
| | PRISE EN CHARGE TRANSPORT DOMICILE TRAVAIL | 25 |
| | EQUIPEMENT BVA | 50 |
| | CONTRATS HANDI SERVICES | 350 |
| AUTRES AIDES | APPAREILLAGE | 20 |
| | | |
| **ACTIONS SENSIBILISATION** | | |
| | INFORMATION, COMMUNICATION | 100 |
| | ANIMATIONS | 300 |
| | FORMATION AU HANDICAP MANAGERS/RH/ RENAULT VENTE PERSONNEL | 60 |
| | | |
| **SUIVI DE L'ACCORD** | | |
| - | COUT SALARIAUX | 300 |
| | | |
| **TOTAL BUDGET 2016** | | **2400** |

## Budget prévisionnel pour l'année 2017

| TYPES DE MESURES | | BUDGET PREVISIONNEL EN K € |
|---|---|---|
| **MESURES D'AIDE A L'EMPLOI** | | |
| INSERTION | AMENAGEMENT DE POSTE | 30 |
| | PARTENARIAT-SOURCING- TUTORAT | 55 |
| | SENSIBILISATION | 20 |
| | | |
| MAINTIEN DANS L'EMPLOI | | |
| | AMENAGEMENT POSTES ET ENVIRONNEMENT TRAVAIL | 900 |
| | MISE A DISPOSITION NOUVELLES TECHNOLOGIES | 150 |
| | MESURES D'ACCOMPAGNEMENT -EMPLOYABILITE | 20 |
| | SENSIBILISATION | 15 |
| | | |
| **AIDES FINANCIERES AUX SALARIES CONTRIBUANT A L'INSERTION / MAINTIEN DANS L'EMPLOI** | | |
| AIDES AU TRANSPORT | AMENAGEMENT VEHICULE | 5 |
| | PRISE EN CHARGE TRANSPORT DOMICILE TRAVAIL | 25 |
| | EQUIPEMENT BVA | 50 |
| | CONTRATS HANDI SERVICES | 350 |
| AUTRES AIDES | APPAREILLAGE | 20 |
| | | |
| **ACTIONS SENSIBILISATION** | | |
| | INFORMATION, COMMUNICATION | 100 |
| | ANIMATIONS | 300 |
| | FORMATION AU HANDICAP MANAGERS/RH/ RENAULT VENTE PERSONNEL | 60 |
| | | |
| **SUIVI DE L'ACCORD** | | |
| - | COUT SALARIAUX | 300 |
| | | |
| **TOTAL BUDGET 2017** | | **2400** |