

RENAULT SIGNE UN NOUVEL ACCORD EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET DE LA MIXITÉ

- **Renault confirme la dynamique engagée de longue date en faveur de l'égalité de traitement et de la conciliation vie privée/vie professionnelle. En signant le 16 mai 2012, un nouvel accord pour 3 ans, Renault renforce ses efforts et s'engage résolument dans la voie de la mixité, en se fixant des objectifs chiffrés, pour s'assurer d'une meilleure parité dans un secteur industriel encore très masculin, celui de l'automobile.**
- **Signé par 3 organisations syndicales sur 4 – CFE/CGC, CFDT et FO – cet accord apporte certaines innovations, avec des mesures adaptées aux nouvelles situations familiales et aux aspirations personnelles.**
- **A destination de l'ensemble des collaborateurs de RENAULT sas en France, il décline les engagements autour de 6 domaines : recrutement, évolution professionnelle, formation, rémunération, conditions de travail, conciliation vie privée/ vie professionnelle.**

L'ancrage de pratiques existantes

Par ce nouvel accord, l'entreprise contractualise certains usages pratiqués en interne depuis plusieurs années. C'est le cas par exemple, de l'application de l'augmentation de salaire la plus favorable pendant et/ou au retour de congé maternité, calculée sur la moyenne des 3 dernières années ou le budget de l'année en cours. Il ancre par ailleurs des mesures prévues dans le précédent accord, comme l'accueil de la petite enfance ou l'indemnisation du congé paternité à 100%.

La féminisation des métiers Renault et la mixité professionnelle

Pour accompagner le plan de féminisation de l'entreprise, l'accord fixe des objectifs de recrutement de femmes en CDI de 30% pour les profils techniques et ingénieurs et de 50% pour les profils commerciaux. De même, Renault s'engage à proposer au moins 1 femme parmi les 3 candidats aux postes de cadre supérieur ou postes à responsabilité afin de leur en faciliter l'accès. Enfin, l'accord prévoit la mise en place à titre expérimental d'un dispositif de mentorat, pour soutenir le développement des femmes dans l'entreprise.

« Nous avons intégré le volet mixité, assorti d'indicateurs et d'objectifs chiffrés, à l'accord pour officialiser nos engagements, donner plus de poids à nos actions, et mesurer leurs impacts » explique Jean Agulhon, DRH France chez Renault.

Des innovations sociales en adéquation avec les nouvelles situations familiales

L'accord étend, par exemple, l'ouverture de tous les congés pour événements familiaux aux couples pacsés ou en concubinage (naissance, adoption, décès) et leur accorde le bénéfice d'un prêt « mariage » de 1372 euros. Autre nouveauté : il étend les congés de solidarité familiale (ex : de 3 mois à 1 an pour assister un proche souffrant d'une grave pathologie). Enfin, pour faciliter l'accès à la formation, Renault s'engage à prendre en charge à hauteur de 70 € des frais de garde d'enfants (moins de 12 ans) pendant la formation du parent pour les familles monoparentales, et à ouvrir le droit à la formation pendant un congé de longue durée pour continuer à développer son employabilité.

L'implication des managers et des acteurs RH

Les managers et les acteurs RH, sont sollicités dans la mise en œuvre concrète de l'accord (ex : mixité des instances collectives notamment des comités de carrière, planification des réunions à des horaires permettant de concilier impératifs personnels et familiaux, réduction des déplacements en utilisant les outils collaboratifs, respect de la prohibition des propos déplacés et sexistes ...).

L'égalité de traitement F/H : une dynamique engagée de longue date

Au travers de l'adhésion au global compact de l'ONU en 2001 puis de la signature de la Déclaration des Droits Sociaux Fondamentaux (2004), Renault affirme le principe d'égalité de traitement, En concluant le 17 février 2004 l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale l'entreprise concrétise ses engagements. et s'engage en faveur de la diversité en adhérant la même année à la Charte de la Diversité. Enfin, attentif aux évolutions de la société, Renault adhère en 2010 à la Charte de la parentalité.

«A travers cet accord, la Direction des Ressources Humaines de Renault entend lutter contre la persistance de stéréotypes liés à la réussite autour du seul modèle masculin ; et briser le plafond de verre pour soutenir le développement des talents féminins à s'engager dans des carrières ambitieuses » conclut Jean Agulhon.

Pour Plus D'informations:

Coralie JOLLY

Attachée de presse

+33 1 76 82 82 53

coralie.jolly@renault.com

GROUPE RENAULT

SERVICE DE PRESSE

Tel.: +33 (0)1 76 84 63 36

renault.media@renault.com

Sites web: www.media.renault.com - www.group.renault.com

Follow us on Twitter : **@Groupe_Renault**