# ACCORD RENAULT S.A.S. DU 24 MAI 2006
# EN FAVEUR DES PERSONNES HANDICAPEES

ENTRE :

**RENAULT s.a.s.**
représentée par M. Jean-Michel KEREBEL
Directeur Central des Ressources Humaines

d'une part,

ET :

Les organisations syndicales ci-dessous :

C.F.D.T.

représentée par M. Fred DIJOUX

C.G.T.

représentée par M. Philippe NOËL

C.F.E./C.G.C.

représentée par M. Gérard BLONDEL

C.F.T.C.

représentée par M. Lionel HEIN

F.O.

représentée par M. Laurent SMOLNIK

d'autre part,

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :

## PREAMBULE

RENAULT et les Organisations Syndicales ont conclu trois accords d'entreprise en faveur des personnes handicapées, le premier le 18 juillet 1995 pour une durée de quatre ans, le deuxième le 9 octobre 1998 pour une durée de trois ans, et le troisième le 5 avril 2002, pour une durée de trois ans, prolongé pour un an par avenant du 25 avril 2005, et arrivé à échéance le 31 décembre 2005.

Dans ce cadre, RENAULT a pris un ensemble de mesures visant à assurer l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Des bilans annuels ont été présentés aux organisations syndicales signataires, qui ont permis de vérifier une mise en oeuvre positive des dispositions de l'accord et l'atteinte des objectifs de la loi du 10 juillet 1987, modifiée par la loi du 11 février 2005.

Le vieillissement des salariés dans les années à venir, malgré les départs liés aux mesures d'âge et la volonté commune de rajeunir la population salariée, se traduira par un maintien à haut niveau des taux de personnels ayant des restrictions d'emploi et des salariés reconnus handicapés dans les sites de production. Cette situation renforce la nécessité de poursuivre la politique d'amélioration des conditions de travail.

Ainsi, RENAULT s.a.s. dépasse globalement l'obligation légale, sur le périmètre que couvre l'accord, qui intègre l'ensemble des établissements industriels, des établissements du tertiaire et de l'ingénierie, des centres de pièces de rechange et des directions régionales de la direction commerciale.

Dans un contexte économique et concurrentiel difficile, et compte tenu du rythme soutenu d'évolution des process industriels, RENAULT s.a.s. a su prendre les dispositions nécessaires au maintien dans l'emploi des personnes handicapées de ses sites de production.

Des initiatives nouvelles ont été développées, notamment dans les établissements du tertiaire et de l'ingénierie, en relation étroite avec le milieu du handicap (associations, centres de rééducation professionnelle, Programmes Départementaux pour l'Insertion des Travailleurs Handicapé...), afin de contribuer plus largement à l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées.

Compte tenu de ce qui précède, la direction et les organisations syndicales signataires ont décidé conjointement de poursuivre la mise en oeuvre d'une politique ambitieuse en faveur de l'insertion sociale et professionnelle, tant des salariés handicapés, que des enfants handicapés de salariés et des personnes handicapées non salariées de RENAULT s.a.s. dans un cadre négocié.

La volonté de RENAULT s.a.s. et des organisations syndicales signataires se traduit par le présent accord qui permet de poursuivre et d'amplifier une démarche globale sur quatre plans :

- le plan d'embauche,
- le plan d'insertion et de formation,
- le plan de maintien dans l'emploi,
- le plan des flux d'affaires avec le secteur protégé.

## Chapitre I - PLAN D'EMBAUCHE

Le secteur automobile européen est inscrit durablement dans un contexte dont nul n'ignore les difficultés.

Par ailleurs, RENAULT s.a.s. dépasse significativement et durablement l'obligation légale de 6%, compte tenu d'une péréquation de l'obligation d'emploi des personnes handicapées entre ses établissements.

Néanmoins, et dans la mesure où la qualification des intéressés correspond aux emplois à pourvoir et où leur handicap ne constitue pas un obstacle majeur à la tenue du poste, RENAULT s.a.s. s'efforce d'inclure dans les flux annuels d'embauche des secteurs de l'ingénierie, du tertiaire et du commercial au moins 2 % de personnes handicapées, dans les établissements qui n'atteignent pas le taux légal.

Les établissements de Renault Siège, de Guyancourt et de Rueil-Lardy continueront donc à adapter leurs objectifs en tenant compte de leur taux réel d'emploi de personnes handicapées.

Pour faciliter les opérations de recrutement, les actions suivantes seront 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 aux niveaux central et local :

- 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, aux plans régionaux et national, agissent en faveur de l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

- 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 menées par une personne spécifiquement en charge de ce processus, dans le cadre d'une coordination étroite entre cette personne, les services emploi des établissements Ingénierie et Tertiaire et les services centraux de recrutement.

- Recherche de jeunes handicapés pouvant bénéficier dans l'Entreprise de contrats de formation en alternance (contrats ou périodes de professionnalisation) en particulier dans les secteurs d'ingénierie ou tertiaire.

- Accueil d'apprentis handicapés, dans le cadre de la politique emploi jeunes développée par RENAULT s.a.s. Une information sera 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 handicapées de ces secteurs vers RENAULT s.a.s, c'est à dire vers " le milieu ordinaire de travail ".

- RENAULT s.a.s. a des besoins de main-d'oeuvre temporaire ; elle sollicite les entreprises de travail temporaire pour que lui soient proposées des candidatures de personnes handicapées afin de contribuer à leur insertion professionnelle.

## Chapitre 2 - PLAN D'INSERTION ET DE FORMATION

### Article 2.1 - Structures

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.

#### 2.1.1 - Mission centrale du handicap

Au niveau central, la mission du handicap est constituée d'un salarié cadre à temps plein disposant de la logistique nécessaire. Ce cadre a la responsabilité de la mise en oeuvre 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 handicapées,
- 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 des handicapés,
- 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...), ayant une responsabilité dans l'application du présent accord.

#### 2.1.2 - 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 oeuvre, 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.

#### 2.1.3 - Information et documentation

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

Les modalités de mise en oeuvre 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 handicapées pour permettre à celles - ci d'avoir une meilleure connaissance de leurs droits.

Elle est également remise aux Organisations Syndicales.

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

Un dispositif de communication est mis en place au niveau central afin d'améliorer la sensibilisation de l'ensemble du personnel, en particulier le management, aux questions liées au handicap.

### Article 2.2 - Mesures concernant les salariés de RENAULT

#### 2.2.1 – Franchises

Les membres du personnel handicapés ont droit, sur justification, à l'indemnisation du temps passé devant la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH), en fonction du manque à gagner.

Les membres du personnel dont la qualité de handicapé a été reconnue par la CDAPH ou par la COTOREP bénéficient de 2 jours d'absence par an indemnisés en fonction du manque à gagner.

Les handicapés physiques reconnus comme tels par la CDAPH ou par la COTOREP bénéficient deux fois par jour, d'une franchise de 5 minutes pouvant être prise le matin, au début du travail, et à l'heure du déjeuner ou à la cessation du travail en fin de journée.

Ils peuvent, en outre, bénéficier d'un décalage des heures d'entrée et de sortie, en accord avec leur hiérarchie et en fonction des possibilités du service.

La hiérarchie pourra 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 ou la COTOREP, ayant des difficultés à se déplacer.

Aux handicapés moteurs graves, reconnus par la CDAPH ou la COTOREP, et ayant des difficultés à se déplacer, la Direction accordera une priorité pour l'obtention d'une place de parking. Elle s'efforcera 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, pourront également bénéficier des avantages prévus pour le personnel handicapé, sur présentation d'une notification de rejet émanant de la CDAPH ou de la COTOREP.

Pour permettre au père et à la mère d'enfants handicapés d'effectuer certaines démarches ou de se rendre auprès de leur enfant placé dans un établissement spécialisé, une absence autorisée payée de

deux jours par an (pouvant être pris séparément) leur sera accordée. Les délais de route nécessaires pour se rendre auprès de leur enfant seront accordés sur justificatif. Les journées d'absence autorisée ainsi que les délais de route justifiés seront indemnisés en fonction du manque à gagner.

Le père ou la mère **ou le/la salarié(e)** ayant un enfant handicapé à charge, âgé de moins de 21 ans, bénéficie d'un crédit temps de 10 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 permettre au père ou à la mère d'avoir une plus grande disponibilité notamment pour la rentrée scolaire, les démarches auprès des établissements scolaires ou d'autres institutions.

**2.2.2 - Formation pour les salariés handicapés de RENAULT s.a.s.**

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

Il appartient aux missions du 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 handicapé 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 les meilleurs délais, son responsable hiérarchique et solliciter l'appui d'un responsable Ressources Humaines.

**2.2.3- Véhicules**

Des remises sur l'achat de véhicules dotés d'une boîte de vitesse automatique sont consenties aux salariés handicapés inscrits aux effectifs, aux bénéficiaires de la carte ancien RENAULT et aux salariés ayant ou un conjoint handicapé ou un enfant handicapé en âge de conduire (16 ans minimum), selon les modalités jointes en annexe au présent accord. Ceux-ci bénéficient également des avantages accordés dans le cadre des contrats Handi Services.

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

**2.2.4- 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 à charge ou du conjoint. 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 2000 €. Les dossiers sont instruits par l'assistante sociale.

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 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.

### 2.2.5- Appareillage

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 500 €. Chaque cas est examiné individuellement en fonction des caractéristiques particulières.

### 2.2.6- Enfants handicapés à la charge d'un salarié Renault

Lorsqu'un salarié a la charge d'un enfant handicapé scolarisé ou qui poursuit ses études, il est accordé, à ce titre, une bourse annuelle. Chaque cas est examiné individuellement en fonction de ses caractéristiques particulières.

Cette bourse s'élève à 50 % des surcoûts découlant du handicap (frais supplémentaires de scolarité, de transport scolaire ou d'appareillage), déduction faite des aides spécifiques obtenues par ailleurs. Elle est plafonnée à 1000 € par enfant et par an et est versée sur présentation de pièces justificatives.

RENAULT s.a.s. aide les parents d'enfants handicapés 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 15 jours, dans la limite de 500 € par enfant et par an.

## Article 2.3 - 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 du 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.

### Article 2.4 - Formation pour les personnes handicapées non salariées de RENAULT

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 oeuvre des programmes d'insertion.

Chaque établissement RENAULT s.a.s. offre des places de stage à des personnes handicapées 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 handicapées 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 3 - PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

### Article 3.1 - 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.

L'objectif recherché pour chaque nouveau projet est de parvenir à un taux de 10 % de postes à contraintes 1 et 2, c'est-à-dire ceux dont les contraintes physiques et cognitives peuvent convenir, éventuellement après aménagements spécifiques, à des salariés handicapés ou à des opérateurs dont les restrictions d'aptitudes sont telles qu'elles peuvent donner lieu, dans des conditions de travail non aménagées, à des handicaps ultérieurs.

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 et à mettre à la disposition des salariés handicapés les aides techniques adéquates.

La hiérarchie s'assure de l'adaptation des postes et des moyens de travail aux personnes handicapées 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 en pourcentage des frais engagés pour la mise en oeuvre 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 3.2 - 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, la garantie de maintien dans son emploi. Au cas où l'emploi serait supprimé, cette même garantie joue pour l'emploi sur lequel le salarié est reconverti.

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.

Lorsque l'emploi du salarié handicapé est supprimé, ou modifié de telle façon que ledit emploi ne peut plus être tenu par son titulaire, RENAULT s.a.s. met tout en oeuvre pour lui proposer un autre emploi dans l'Etablissement, 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 oeuvre un projet personnel.

## Chapitre 4 - PLAN DE CONSOLIDATION DU FLUX D'AFFAIRES AVEC LE SECTEUR PROTEGE

RENAULT s.a.s. maintient un flux d'affaires avec le secteur protégé.

RENAULT s.a.s. met tout en oeuvre 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 a décidé de l'accompagner dans cette évolution.

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 détachements de personnels, des interventions et conseils dans différents domaines : méthodes, études, gestion de production, qualité, ergonomie, comptabilité, etc...

RENAULT s.a.s. s'efforce de répondre aux sollicitations des établissements du milieu protégé (ESAT et EA).

## Chapitre 5 - DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Conformément aux dispositions légales, pendant une période de 2 ans, à compter du 1er janvier 2006, les salariés handicapés antérieurement reconnus en catégorie C sont considérés comme des travailleurs présentant un handicap lourd.

## Chapitre 6 - 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.

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 au moins huit jours avant la réunion de la commission centrale de suivi.

## Chapitre 7 - 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 trois ans à l'exception des dispositions prévues à l'article 2.2.1. Franchises.

Il entrera en vigueur à compter du 1er janvier 2006, sous réserve de son agrément par l'autorité administrative compétente.

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 oeuvre.

La Direction et les Organisations Syndicales déterminent ensuite les modalités de reconduction du présent accord ou les conditions de conclusion d'un nouvel accord. 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 à l'article 2.2.1. Franchises 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 aux articles L 132-9 et L 132-10 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 Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et au secrétariat-Greffe du Conseil des Prud'hommes.

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

## Remises sur l'option boîte de vitesse automatique

Lors de l'achat d'un véhicule par un salarié, ainsi que par les personnes visées à l'article 2.2.3 alinéa 1 (salariés handicapés inscrits aux effectifs, bénéficiaires de la carte ancien RENAULT et salariés ayant ou un conjoint handicapé ou un enfant handicapé en âge de conduire -16 ans minimum-), du présent accord, RENAULT s.a.s. accorde une remise sur l'option boîte de vitesse automatique (y compris proactive), selon les conditions indiquées ci-après :

- pour les personnes justifiant d'un statut de « handicap lourd » reconnu par l'administration compétente, une remise de 90% sera accordée, une fois par an

- pour les autres personnes justifiant d'un handicap reconnu, une remise de 50% pourra être accordée, une fois par an, après avis du médecin du travail et après étude du dossier par le correspondant handicap. Exceptionnellement, une remise de 90% est accordée, sur avis du médecin du travail, lorsque la nature du handicap rend indispensable la conduite avec une boîte de vitesse automatique.

## Contrats Handi Services

Les salariés concernés par cet accord peuvent également bénéficier des avantages consentis par RENAULT s.a.s. dans le cadre de "Handi Services" (remises sur contrat losange et entretien, dépannage, véhicule de remplacement, conditions préférentielles de prêt, etc...).....

Fait à Boulogne-Billancourt, le 24 mai 2006

**Pour RENAULT s.a.s.**
Le Directeur Central des Ressources Humaines

M. Jean-Michel KEREBEL

**Pour la Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie**
**(C.F.D.T.)**

représentée par M. Fred DIJOUX

**Pour la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie**
**(C.G.T.)**

représentée par M. Philippe NOËL

**Pour la Fédération de la Métallurgie**
**(C.F.E./C.G.C.)**

représentée par M. Gérard BLONDEL

**Pour la Fédération Nationale des Syndicats de la Métallurgie et Parties Similaires**
**(C.F.T.C.)**

représentée par M. Lionel HEIN

**Pour la Fédération de la Métallurgie**
**(F.O.)**

représentée par M. Laurent SMOLNIK