

PROJET D'ACCORD PLURIANNUEL

1^{ère} séance de négociation – 22 septembre 2016



DRH FRANCE

SEPTEMBRE 2016

CONFIDENTIAL
PROPERTY OF GROUPE RENAULT

GROUPE RENAULT

PROJET D'ACCORD PLURI-ANUEL

ENJEUX



SATISFACTION CLIENT

PERFORMANCE DURABLE

MOTIVATION

ENGAGEMENTS



Activité
fabrication



Activité
ingénierie



Investissements

LEVIERS



Management et
organisation du travail

Reconnaissance

Organisation du temps
de travail

Dialogue
social

Emploi et compétences

Cadre de travail



DRH FRANCE

SEPTEMBRE 2016

CONFIDENTIAL
PROPERTY OF GROUPE RENAULT

GROUPE RENAULT

PROJET D'ACCORD PLURI-ANNUEL

ENJEUX

SATISFACTION CLIENT

PERFORMANCE DURABLE

MOTIVATION

ENGAGEMENTS



Activité
fabrication



Activité
ingénierie



Investissements

LEVIERS

Reconnaissance

Emploi et compétences

Management et
organisation du travail

Dialogue
social

Organisation du temps
de travail

Cadre de travail



DRH FRANCE

SEPTEMBRE 2016

CONFIDENTIAL
PROPERTY OF GROUPE RENAULT

GROUPE RENAULT

ACCORD GPEC 2013-2016

BILAN, 22 SEPTEMBRE 2016



DRH FRANCE

SEPTEMBRE 2016

CONFIDENTIEL  DUPE RENAULT
PROPRIÉTÉ RENAULT

GROUPE RENAULT

AGENDA

01

Bilan sur l'évolution de l'effectif

02

Bilan sur les recrutements

03

Analyse des mesures GPEC

DA, Période de mobilité, Création d'entreprise
Point bilan professionnel
Détachements inter-sites

04

Politique de formation

05

L'Observatoire des métiers

06

Bilan de la GPEC Territoriale

Objectifs
Actions des sites



LES ENJEUX DE LA GPEC

L'entreprise

EMPLOI & COMPÉTENCES

Dans le cadre du plan pluri-annuel du Groupe, identifier les écarts entre besoins en compétences et ressources disponibles dans l'entreprise au regard de sa stratégie (innovation, gamme...) et des évolutions du contexte économique

Le territoire national

EMPLOI & ATTRACTIVITÉ

Réaffirmer que la préservation et le développement de l'emploi industriel en France constituent un enjeu de la stratégie de l'entreprise
Rééquilibrer la pyramide des âges des salariés de Renault par le recrutement afin d'attirer les compétences et renouveler ses effectifs

Les salariés

EMPLOYABILITÉ

Permettre au salarié de sécuriser son évolution professionnelle et son employabilité
Définir les moyens permettant de satisfaire l'adéquation des besoins aux ressources humaines notamment par le développement des compétences (formation, transmission des savoirs, mobilité).



01

Evolution de l'effectif 2013-2016 À fin juillet 2016



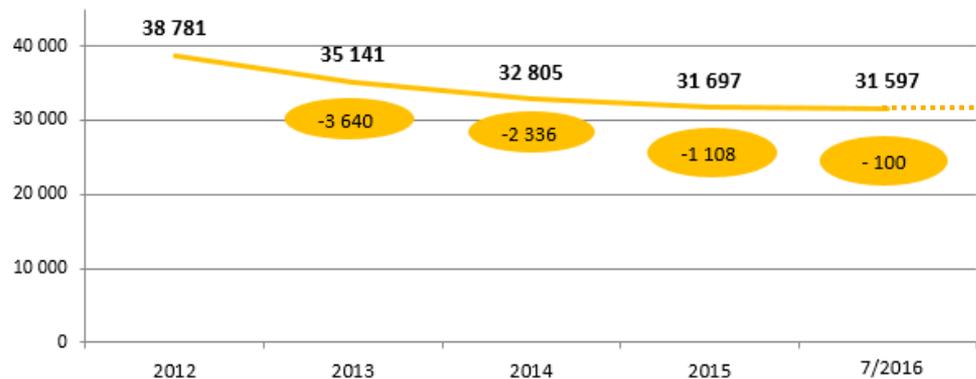
UNE ÉVOLUTION DES EFFECTIFS CDI HORS GPEC

Périmètre Accord

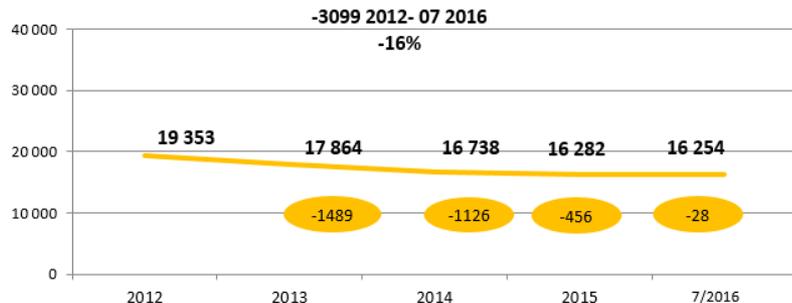
En 3 ans réajustement de 19% des effectifs sur le périmètre Accord

| Effectif Piloté (hors GPEC) | fin juillet | | | | | Delta | % |
|-----------------------------|-------------|----------|----------|----------|--------|--------|------|
| | fin 2012 | fin 2013 | fin 2014 | fin 2015 | 2016 | | |
| Effectif total | 38 781 | 35 141 | 32 805 | 31 697 | 31 597 | -7 184 | -19% |
| dont indirects | 19 353 | 17 864 | 16 738 | 16 282 | 16 254 | -3 099 | -16% |
| dont directs & semi directs | 19 428 | 17 277 | 16 067 | 15 415 | 15 343 | -4 085 | -21% |

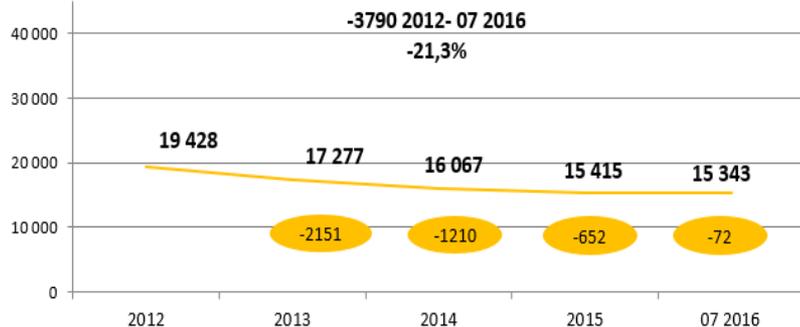
Effectif Piloté à Fin Périmètre Accord



Effectif Piloté Indirects à Fin



Effectif Piloté Directs et Semi-Directs à Fin



EVOLUTION DES DÉPARTS CDI HORS GPEC 2013 – 07/2016

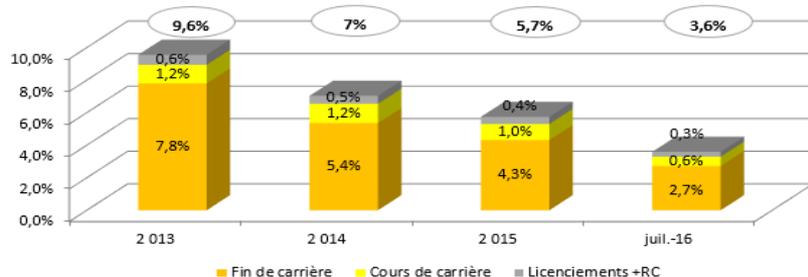
Périmètre Accord

9198 départs et suspensions, essentiellement liés aux mesures de fin de carrières

| Départs & suspensions | 2 013 | 2 014 | 2 015 | juil.-16 | Cumul à juillet | % | Cumul à déc (projection) | % |
|----------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-----------------|-------------|--------------------------|-------------|
| Retraite | 902 | 580 | 387 | 256 | 2 125 | 23% | 2 805 | 28% |
| DACS/ DA | 2 029 | 1 242 | 972 | 580 | 4 823 | 52% | 4 577 | 46% |
| Deces | 91 | 63 | 56 | 26 | 236 | 3% | 264 | 3% |
| Départs fin de carrière | 3 022 | 1 885 | 1 415 | 862 | 7 184 | 78% | 7 646 | 78% |
| Demission | 129 | 158 | 110 | 82 | 479 | 5% | 507 | 5% |
| Periode mobilite externe | 239 | 200 | 152 | 82 | 673 | 7% | 742 | 8% |
| CSS-Creation d'entreprise | 78 | 59 | 63 | 17 | 217 | 2% | 262 | 3% |
| Départs cours de carrière | 446 | 417 | 325 | 181 | 1 369 | 15% | 1 511 | 15% |
| Licenciement | 224 | 155 | 124 | 76 | 579 | 6% | 624 | 6% |
| Rup.con.sal. | 13 | 15 | 19 | 19 | 66 | 1% | 66 | 1% |
| Autres départs | 237 | 170 | 143 | 95 | 645 | 7% | 690 | 7% |
| SUSPENSIONS | 3 705 | 2 472 | 1 883 | 1 138 | 9 198 | 100% | 9 847 | 100% |

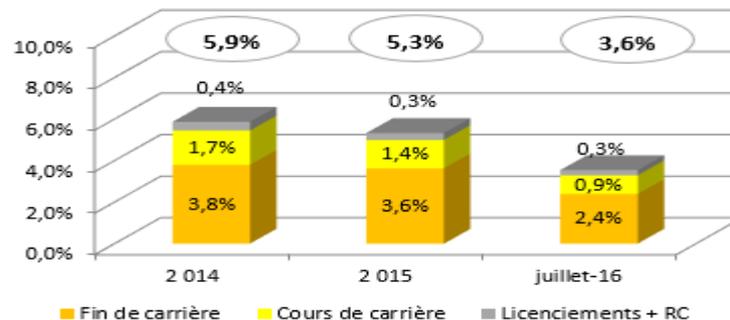
Périmètre Accord

Taux de départs



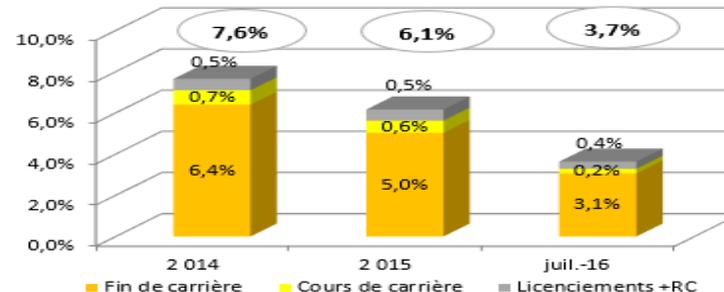
Périmètre Accord - Indirects

Taux de départs



Périmètre Accord - Directs et Semi-Directs

Taux de départs



02

Bilan sur le recrutement 2013-2016

À fin juillet 2016



DRH FRANCE

SEPTEMBRE 2016

CONFIDENTIAL
PROPERTY OF GROUPE RENAULT

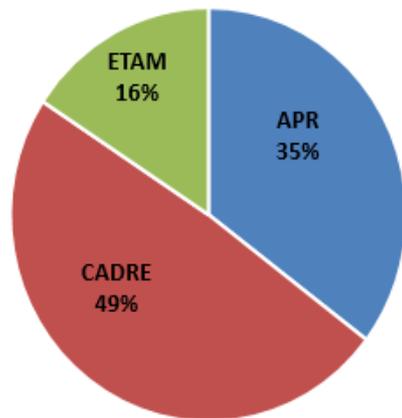
GROUPE RENAULT

EVOLUTION DES RECRUTEMENTS 2013-2016 (ENTRÉS AUX EFFECTIFS)

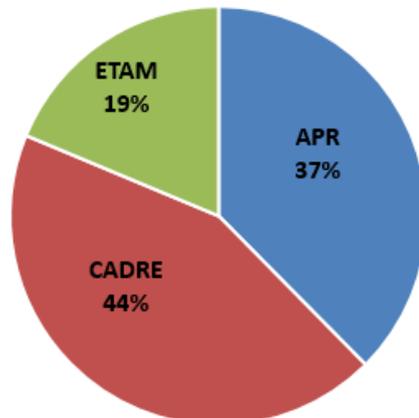
Périmètre Accord

| Recrutements externes | 2 013 | 2 014 | 2 015 | 01 à 07 | CUMUL |
|-----------------------------|-------|-------|-------|---------|-------|
| Effectif total | 63 | 83 | 724 | 1015 | 1885 |
| dont indirects | 41 | 64 | 352 | 456 | 913 |
| dont directs & semi directs | 22 | 19 | 372 | 559 | 972 |

Embauches Externes 2015



Embauches Externes 2016



Zoom qualitatif 2016

| | KPI | Cols blancs | Cols bleus |
|-----------------------------|-----|-------------|------------|
| % femmes profils techniques | 30% | 25% | 15% |
| % femmes autres profils | 50% | 41% | SO |
| % de > 50ans | 2% | 2,1% | 3% |
| % de < 30ans | 50% | 61,5% | 30% |
| % ancien alternants | 10% | 12% | 3% |
| profils internationaux | 40% | 39% | SO |



STRATÉGIE ET CONSTITUTION DE VIVIERS

- **Politique de recrutement basée sur mix digital / autres canaux de recrutement :**

- **Digitale : le développement de l'image employeur et la présence sur les réseaux sociaux**



leboncoin.fr

- **Autres canaux (cabinets de recrutement, Presse locale Ouest France, Voix du Nord etc., Forums emploi locaux et nationaux ex : Flins, Sandouville...)**

- **Constitution de viviers par**

- **le développement des partenariats écoles par exemple, en 2016, 3 nouveaux partenariats :**



DRH FRANCE

SEPTEMBRE 2016

CONFIDENTIAL
PROPERTY OF GROUPE RENAULT

GROUPE RENAULT

QUELQUES ACTIONS PHARES RECRUTEMENT ET IMAGE EMPLOYEUR

CHALLENGE DU MONDE DES GRANDES ECOLES ET UNIVERSITES 4 JUIN 2016

En complément du stand, 5 box destinés à des entretiens
Une campagne de communication dédiée



Généralisation principe journées de recrutement, des retours très positifs des nouveaux embauchés :

Enquête mai 2016 : 95% des personnes interrogées estiment que leur expérience candidat les amènerait à recommander à des personnes de leur entourage à postuler au sein du Groupe



DRH FRANCE

SEPTEMBRE 2016

CONFIDENTIAL
PROPERTY OF GROUPE RENAULT

GROUPE RENAULT

EXEMPLE D'ACTION RÉGIONALE SUR LA NORMANDIE

Sites concernés : Sandouville, Cléon, Grand Couronne & SFKI

SALON en LIGNE avec Pole Emploi

Salon de l'auto Renault - Nord Est

4 offres à pourvoir du 25/05/2016 au 09/06/2016
17 Candidatures jusqu'au 09/06/2016

GROUPE RENAULT
MCA (MAUREUGE)
3 offres proposées
CONSULTEZ L'ENTREPRISE
VOIR LES OFFRES

GROUPE RENAULT
SOVAB (BATILLY)
1 offre proposée
CONSULTEZ L'ENTREPRISE
VOIR LES OFFRES

GROUPE RENAULT
STA (RUITZ - près de Bruy la Galassière)
1 offre proposée
CONSULTEZ L'ENTREPRISE
VOIR LES OFFRES

GROUPE RENAULT
Usine Georges Besse (DOUAI)
3 offres proposées
CONSULTEZ L'ENTREPRISE
VOIR LES OFFRES

RENAULT RECRUTE EN NORMANDIE

9 offres proposées

Du 25/05/2016 au 10/06/2016

Candidatures jusqu'au 03/06/2016

Opérations Com France 3

Pôle emploi "Renault recrute": 400 postes en CDI en Normandie

animé par Laurent Quembre

Vincent Bonnet, chef de service opérations RH du pôle industriel Ouest Renault nous annonce que Renault pour cette année 2016 embauche 1 000 personnes en CDI.

Par Sophie Bernard - Publié le 24 mai 2016 à 16 h 01

vos émissions

Opération «Renault recrute» sur le site de Cléon.



03

Analyse des mesures de GPEC 2013- 2016 À fin juillet 2016



DRH FRANCE

SEPTEMBRE 2016

CONFIDENTIAL
PROPERTY OF GROUPE RENAULT

GROUPE RENAULT

ZOOM SUR LES MESURES DE GPEC 2013- JUILLET 2016

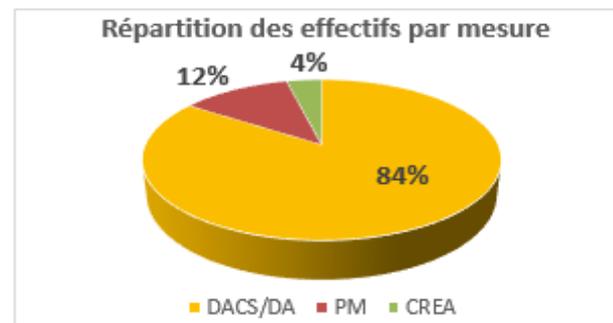
| DACS/DA : Ventilation par statut | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 (Juillet) | Cumul 2013 07- 2016 | % |
|-------------------------------------|--------------|--------------|------------|-------------------|---------------------------|-------------|
| Cadre | 174 | 144 | 145 | 84 | 547 | 11% |
| ETAM | 973 | 579 | 451 | 268 | 2 271 | 47% |
| Ouvrier | 882 | 519 | 376 | 228 | 2 005 | 42% |
| Total général | 2 029 | 1 242 | 972 | 580 | 4 823 | 100% |

| PM : Ventilation par statut | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 (Juillet) | Cumul 2013 07- 2016 | % |
|--------------------------------|------------|------------|------------|-------------------|---------------------------|-------------|
| Cadre | 155 | 139 | 99 | 49 | 442 | 66% |
| ETAM | 62 | 46 | 32 | 21 | 161 | 24% |
| Ouvrier | 22 | 15 | 21 | 12 | 70 | 10% |
| Total | 239 | 200 | 152 | 82 | 673 | 100% |

| Creation d'entreprise par statut | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 (Juillet) | Cumul 2013 07- 2016 | % |
|--|-----------|-----------|-----------|-------------------|---------------------------|-------------|
| Cadre | 37 | 25 | 26 | 12 | 100 | 46% |
| ETAM | 23 | 17 | 19 | 5 | 64 | 29% |
| Ouvrier | 18 | 17 | 18 | 0 | 53 | 24% |
| Total | 78 | 59 | 63 | 17 | 217 | 100% |

| DACS/DA: Durée Moyenne | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 (Juillet) |
|---------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------------|
| Cadre | 24,6 | 29,9 | 30,7 | 31,3 |
| ETAM | 24,2 | 30,6 | 31,7 | 30,9 |
| Ouvrier | 24,6 | 29,8 | 30,9 | 30,1 |
| Total général | 24,4 | 30,2 | 31,2 | 30,7 |

| PM: Durée Moyenne | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 (Juillet) |
|----------------------|------------|-------------|-------------|-------------------|
| Cadre | 10,0 | 13,1 | 15,6 | 15,6 |
| ETAM | 8,8 | 11,2 | 12,5 | 13,5 |
| Ouvrier | 4,1 | 6,3 | 6,1 | 12,3 |
| Total | 9,0 | 12,3 | 14,1 | 15,7 |



REPRISES D'ACTIVITÉ DACS/DA, PM CREA

Depuis 2013, il y a eu une centaine de reprises d'activité identifiées dans les systèmes.

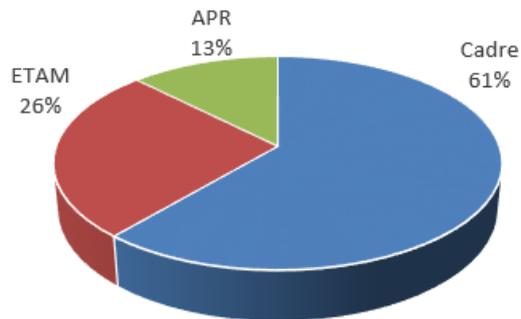
Les motifs de ses reprises sont mixtes (à la demande du salarié / de l'entreprise)

| | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | cumul |
|----------------|------|------|------|------|-------|
| DACS/DA | 1 | 6 | 14 | 5 | 26 |
| PM | 16 | 15 | 17 | 10 | 58 |
| CREA | 4 | 5 | 6 | 7 | 22 |
| cumul | 21 | 26 | 37 | 22 | 106 |

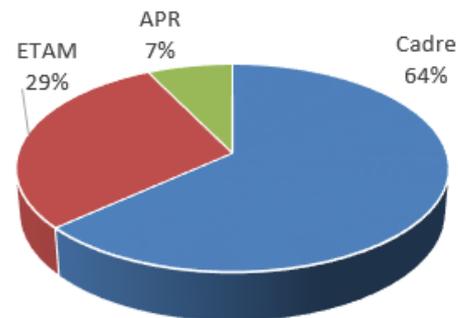


ANALYSE DES DÉPARTS PÉRIODE DE MOBILITÉ & DÉMISSIONS

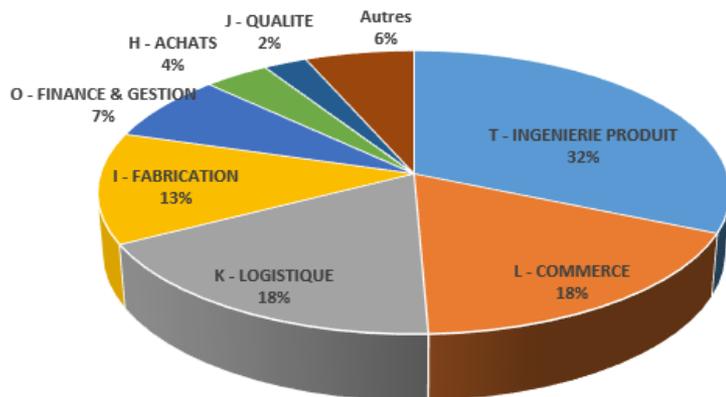
Répartition des PM par statut



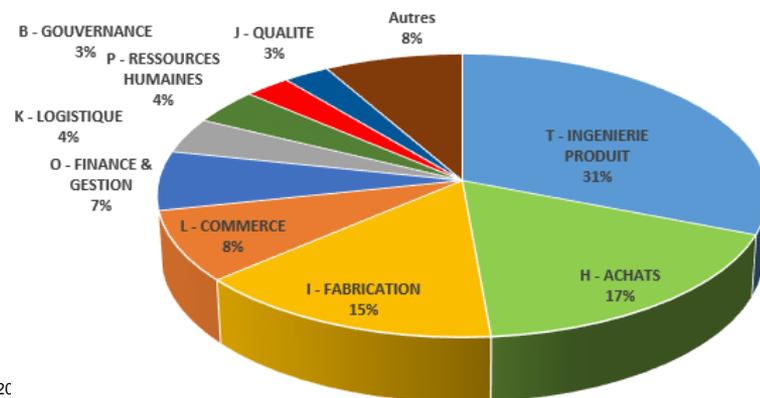
Répartition des démissions par statut



Répartition des PM par activité sur 2016



Répartition des démissions par activité sur 2016



BILAN DES ACCOMPAGNEMENTS CRÉATION D'ENTREPRISE

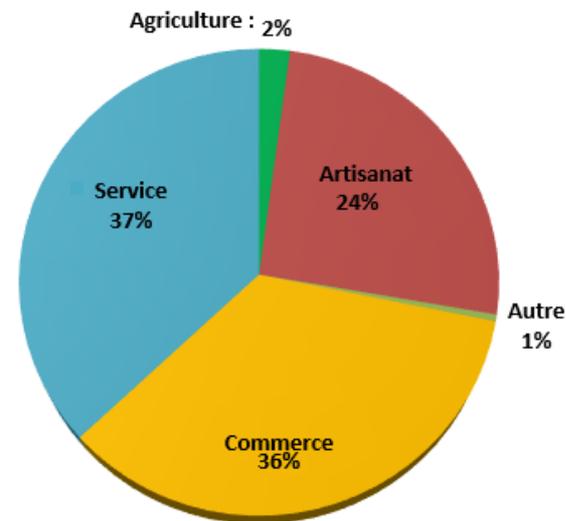
Situation des demandes de congés pour Création d'Entreprise

| | TOTAL 2013 | TOTAL 2014 | TOTAL 2015 | TOTAL 2016 |
|----------------------|------------|------------|------------|------------|
| RSAS | 36 | 36 | 53 | 33 |
| Filiales | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Total Général | 36 | 36 | 53 | 33 |

Situation des démissions pour Création d'Entreprise

| | TOTAL 2013 | TOTAL 2014 | TOTAL 2015 | TOTAL 2016 | CUMUL |
|----------------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| RSAS | 69 | 52 | 44 | 26 | 191 |
| Filiales | 0 | 1 | 2 | 1 | 4 |
| Total Général | 69 | 53 | 46 | 27 | 195 |

Répartition par secteur d'activité



BILAN POINT PROFESSIONNEL (BILAN D'ÉTAPE PROFESSIONNELLE)

DYNAMISONS
NOS COMPÉTENCES
FORMATION • ACCOMPAGNEMENT • MOBILITÉ



Depuis 2013, 137 personnes ont bénéficié d'un bilan d'étape professionnel

CLOTURE DU BILAN

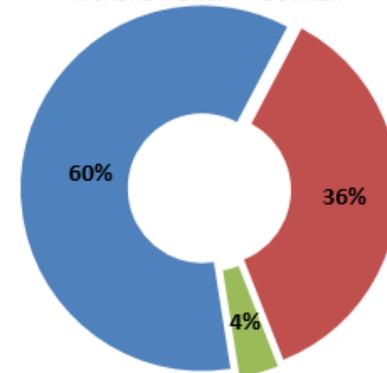
| | DEMARRAGE BILANS | ABANDON | TERMINE | EN COURS |
|--------------|------------------|----------|------------|-----------|
| 2013 | 38 | 3 | 41 | |
| 2014 | 45 | 2 | 31 | |
| 2015 | 30 | 1 | 32 | |
| 2016 | 24 | | 17 | 42 |
| TOTAL | 137 | 6 | 121 | 42 |
| | % | 4% | 88% | 31% |

MOBILITE

| | INTERNE | SUSPENSION | EXTERNE | RLT |
|--------------|------------|------------|---------|----------|
| 2013 | 38 | 2 | | 2 |
| 2014 | 29 | 4 | | 2 |
| 2015 | 30 | 1 | | 2 |
| 2016 | 17 | | | |
| TOTAL | 114 | 7 | | 6 |

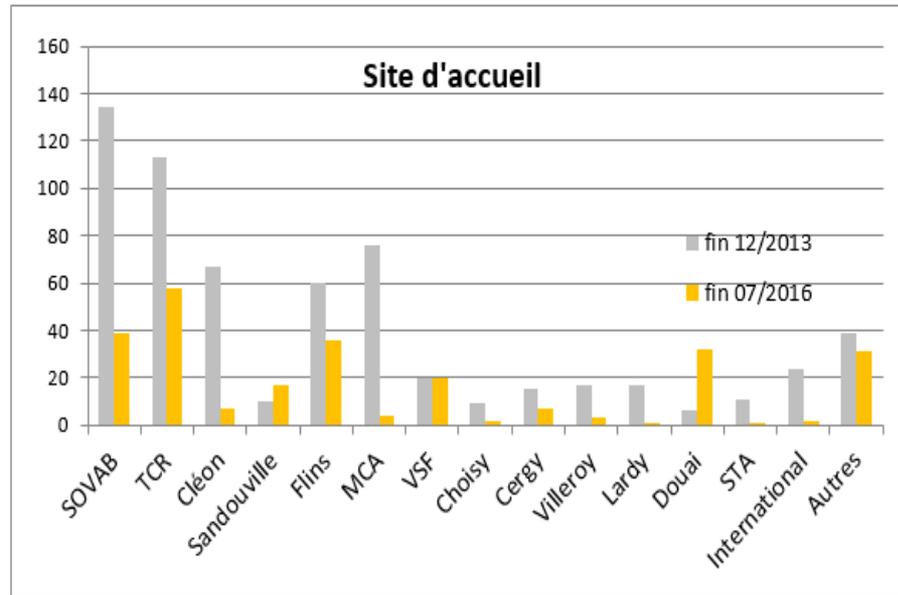
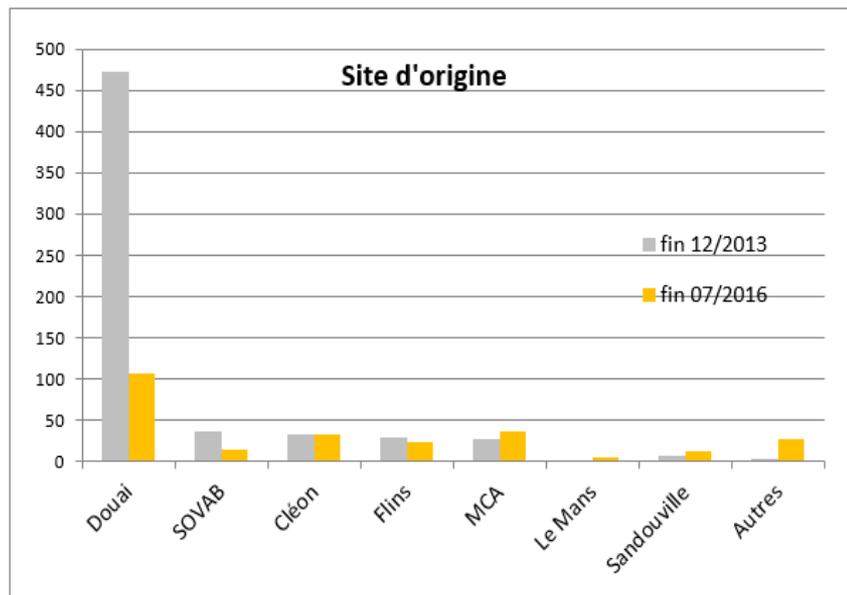
Répartition par statut

■ CADRE ■ ETAM ■ OUVRIER



DÉTACHEMENTS INTERSITES

- A fin 07/2016: 260 prêts (184 MOD, 76 MOS) pour 291 à fin février 2016
- En 2016, le volume des prêts-emprunts inter-établissements poursuivent donc la décroissance amorcée depuis fin 2013 sur la MOD (du fait principalement de la reprise de Douai)
- Les détachement MOS se stabilisent au niveau depuis 2014 en dessous de 100



04

Politique formation



DRH FRANCE

SEPTEMBRE 2016

CONFIDENTIAL
PROPERTY OF GROUPE RENAULT

GROUPE RENAULT

S'APPUYER SUR UNE POLITIQUE PERFORMANTE ET SUR UNE DÉMARCHE STRUCTURÉE ADOSSÉE AU CYCLE DE GESTION

CONSTRUCTION ET DEPLOIEMENT DU PLAN DE FORMATION

| | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 à fin juillet |
|-------------------------------|-----------------|-----------------|------------------|--------------------|
| Plan prévisionnel | 871 865 | 791 045 | 610 318 | 569 623 |
| Réalisation du plan actualisé | 680 316 (82,9%) | 598 892 (80,3%) | 592 778 (100,1%) | 331 997 (59,8%) |
| Taux d'accès | 73,8% | 73,1% | 80,5% | 65,7% |
| Nb d'heures par formé | 30,8 | 30,4 | 28,6 | 19,5 |
| Dépenses | 4,64% M.S | 4,48% M.S | 4,55% M.S | |



S'APPUYER SUR UNE POLITIQUE PERFORMANTE ET SUR UNE DÉMARCHE STRUCTURÉE ADOSSÉE AU CYCLE DE GESTION

CONTRAT ET PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION

▪ Contrat de professionnalisation :

| | 2 013 | | 2 014 | | 2 015 | |
|-----------------------------|--------------|-----------|--------------|-----------|--------------|-----------|
| Professionnalisation | Nb personnes | Nb Heures | Nb personnes | Nb Heures | Nb personnes | Nb Heures |
| Hommes | 96 | 13 470 | 73 | 1 007 | 81 | 1 062 |
| Femmes | 82 | 14 953 | 47 | 532 | 50 | 364 |
| Ensemble | 178 | 28423 | 120 | 1539 | 131 | 1 426 |

73% des contrats de professionnalisation visent une certification du RNCP* (répertoire national des certifications professionnelles) et 27% d'entre eux des CQP (Certificat de Qualification Professionnel). Les certifications du RNCP visées chez Renault sont principalement : le Bac Professionnel, le BTS, les titres ou diplômes Bac +3 ou +4, la Licence professionnelle ainsi que le master 2 Professionnel.

Les CQP répertoriés sont principalement : animateur de la démarche Lean, conducteur d'équipements industriels et technicien logistique.



S'APPUYER SUR UNE POLITIQUE PERFORMANTE ET SUR UNE DÉMARCHE STRUCTURÉE ADOSSÉE AU CYCLE DE GESTION

5.2. CONTRAT ET PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION

- Période de professionnalisation

| 2013 | | 2014 | | 2015 | |
|--------------------------|-----------|--------------------------|-----------|--------------------------|-----------|
| Nb de modules de formati | Nb Heures | Nb de modules de formati | Nb Heures | Nb de modules de formati | Nb Heures |
| 630 | 83 093 | 2 869 | 286 460 | 142 | 73 201 |

La réforme de la formation professionnelle recentre le parcours formatif sur la certification (Titre, Diplôme, Certification) et diminue de fait, le nombre de modules de formation éligibles.



05

L'observatoire des métiers



DRH FRANCE

SEPTEMBRE 2016

CONFIDENTIAL
PROPERTY OF GROUPE RENAULT

GROUPE RENAULT

L'OBSERVATOIRE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES (ODM)

- Une instance de dialogue social prévue dans l'accord de GPEC du 4 février 2011 qui a lieu une fois par an en septembre.
- Objectifs :
 - donner de la vision sur la stratégie des Métiers en matière d'Emploi et de Compétences
 - donner les orientations des plans d'action Compétences à construire et poursuivre dans les Métiers de l'Entreprise.
- Lors de l'Observatoire, sont présentées les grandes orientations de la Gestion Dynamique des Compétences et les travaux menés par les écoles Métier sur les programmes de formation déployés ou en cours de déploiement dans les Métiers.



06

Bilan de la GPEC Territoriale Objectifs, synthèse des actions



DRH FRANCE

SEPTEMBRE 2016

CONFIDENTIAL
PROPERTY OF GROUPE RENAULT

GROUPE RENAULT

NOS OBJECTIFS

AGIR POUR ORIENTER LES DÉCISIONS EN MATIÈRE DE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI ET DES COMPÉTENCES DANS LES BASSINS

- en se maillant à l'ensemble des acteurs publics de l'emploi
- en confrontant les analyses et besoins issus de notre GPEC d'entreprise et de branche au diagnostic des besoins en compétences des bassins d'emploi (forces et faiblesses)
- en alimentant ce diagnostic de nos analyses et besoins
- en impulsant des dispositifs qui ont du sens pour Renault et son bassin

PERFORMANCE/
COMPÉTENCES

AGIR POUR AJUSTER LES EFFECTIFS PAR LA MOBILITÉ INTER ENTREPRISES

- en se maillant à un réseau pérenne d'entreprises (partenariats, plateformes multi missions)
- en développant la mobilité externe, les détachements, les prêts de main d'œuvre....
- en animant des viviers

EMPLOI &
ATTRACTIVITÉ

AGIR POUR DÉVELOPPER L'ATTRACTIVITÉ DE LA FILIÈRE AUTOMOBILE

- en assurant la promotion de la filière par la découverte des métiers
- en sensibilisant l'éducation nationale et les acteurs publics de l'emploi à nos métiers

AGIR POUR DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES PAR LA FORMATION

- en sensibilisant les acteurs aux besoins des métiers de l'automobile
- en construisant avec l'Education Nationale les formations adaptées aux besoins de l'entreprise / bassin
- en développant l'alternance et l'insertion
- en mutualisant des actions de formation professionnelle continue

EMPLOYABILITÉ



SYNTHÈSE DES ACTIONS

AGIR POUR ORIENTER LES DÉCISIONS EN MATIÈRE DE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI ET DES COMPÉTENCES DANS LES BASSINS

| | Flins | Cergy | Choisy | Cléon | Grand Couronne | Sandouville | SOFRASROCK | Le Mans | A.C.I. | F.D.B. | Douai | M.C.A. | S.T.A. | SO.V.A.B. | |
|--|-------|-------|--------|-------|----------------|-------------|------------|---------|--------|--------|-------|--------|--------|-----------|--|
| Analyse des forces & Faiblesse des Bassins ALTEDIA | | | | | | | | | | | | | | | |
| Echanges DIRRECTE UIMM Pole Emploi Conseil Régional | | | | | | | | | | | | | | | |
| Mise en place de dispositifs spécifiques Emploi | | | | | | | | | | | | | | | |

AGIR POUR AJUSTER LES EFFECTIFS PAR LA MOBILITÉ INTER ENTREPRISES

| | Flins | Cergy | Choisy | Cléon | GCouronne | Sandouville | SOFRASROCK | Le Mans | A.C.I. | F.D.B. | Douai | M.C.A. | S.T.A. | SO.V.A.B. | |
|--|-------|-------|--------|-------|-----------|-------------|------------|---------|--------|--------|-------|--------|--------|-----------|--|
| Réseaux inter-entreprises | | | | | | | | | | | | | | | |
| Mobilité inter-entreprises prêts de main d'oeuvre | | | | | | | | | | | | | | | |
| Partage de viviers | | | | | | | | | | | | | | | |
| Groupements d'employeurs | | | | | | | | | | | | | | | |



SYNTHÈSE DES ACTIONS

| <p>AGIR POUR DÉVELOPPER L'ATTRACTIVITÉ DE LA FILIÈRE AUTOMOBILE</p> | Flins | Cergy | Choisy | Cleon | Grand Couronne | Sandouville | SOFRASROCK | Le Mans | A.C.I. | F.D.B. | Douai | M.C.A. | S.T.A. | SO.V.A.B. | |
|--|---|-------|--------|-------|----------------|-------------|------------|---------|--------|--------|-------|--------|--------|-----------|--|
| | Visite d'usine / découverte des métiers | | | | | | | | | | | | | | |
| | Participation à des forums étudiants | | | | | | | | | | | | | | |
| | Interventions dans les écoles | | | | | | | | | | | | | | |

Forum Alternants ARIA



| <p>AGIR POUR DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES PAR LA FORMATION</p> | Flins | Cergy | Choisy | Cleon | Grand Couronne | Sandouville | SOFRASROCK | Le Mans | A.C.I. | F.D.B. | Renault Douai | M.C.A. | S.T.A. | SO.V.A.B. | |
|---|--|-------|--------|-------|----------------|-------------|------------|---------|--------|--------|---------------|--------|--------|-----------|--|
| | Alternance | | | | | | | | | | | | | | |
| | Insertion | | | | | | | | | | | | | | |
| | Accompagnement des apprentis sortants | | | | | | | | | | | | | | |
| | Mutualisation de vivier d'alternants | | | | | | | | | | | | | | |
| | Apprentis multi employeurs | | | | | | | | | | | | | | |
| | Mutualisation de formations | | | | | | | | | | | | | | |
| | OPCA | | | | | | | | | | | | | | |
| | Participation à un Campus / Système éducatif | | | | | | | | | | | | | | |



CONTRAT DE GENERATION

BILAN DE L'ACCORD ET DIAGNOSTIC SUR L'EMPLOI & LA POLITIQUE JEUNE



DRH FRANCE

SEPTEMBRE 2016

CONFIDENTIAL
PROPERTY OF GROUPE RENAULT

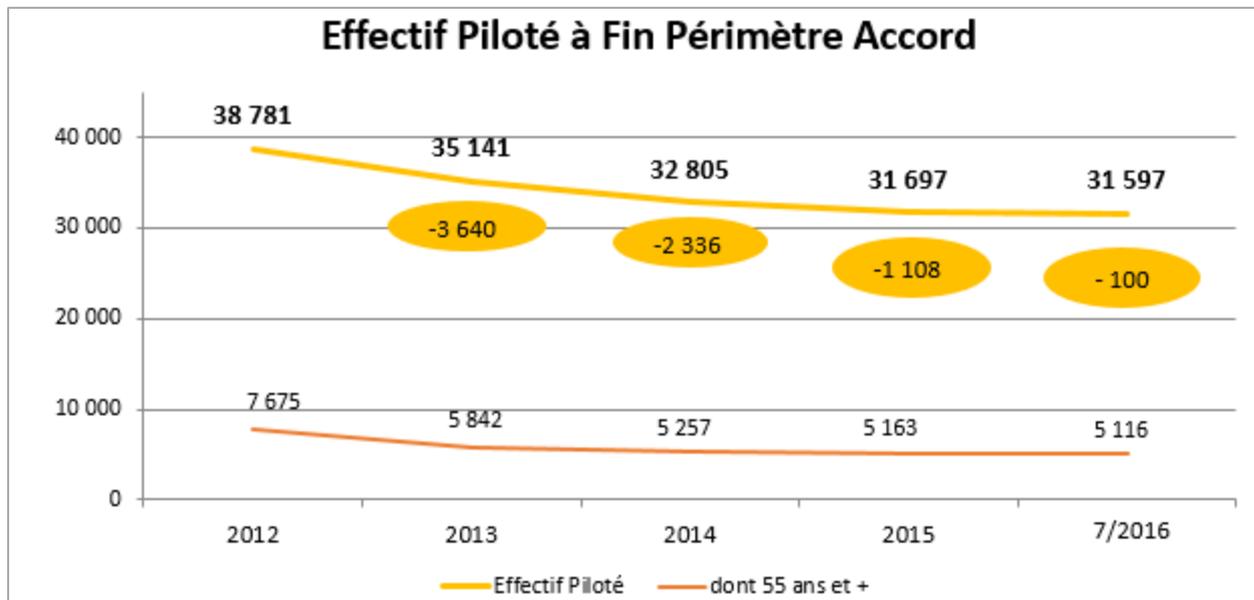
GROUPE RENAULT

01

EMPLOI

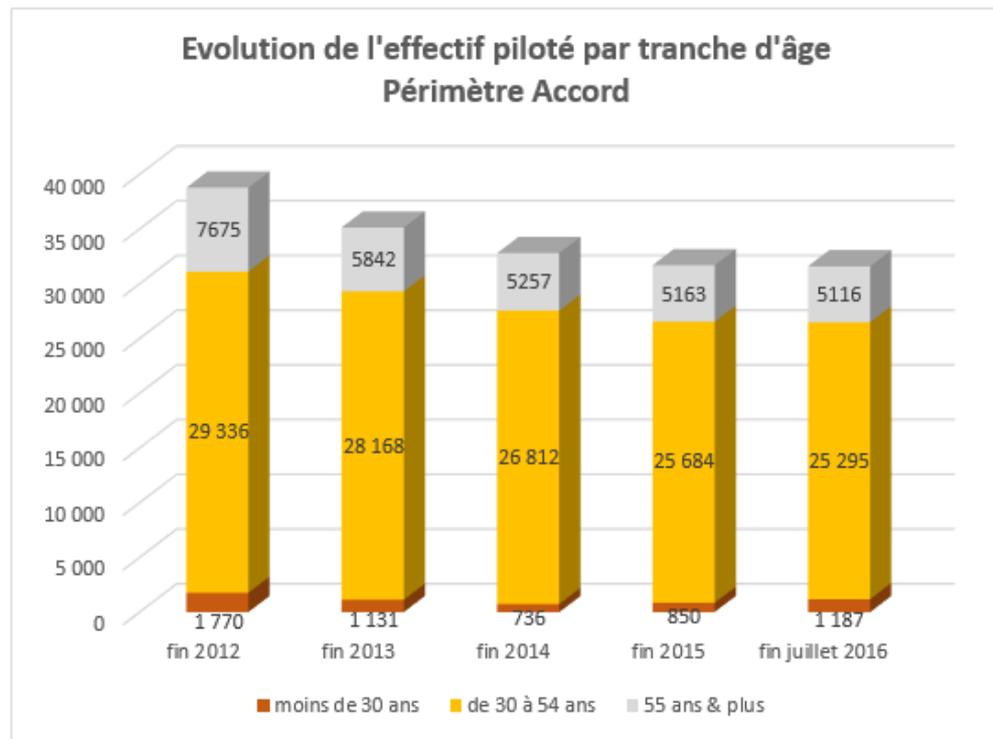


EVOLUTION DES EFFECTIFS FIN 2012-FIN 2016, DONT 55 ANS & PLUS



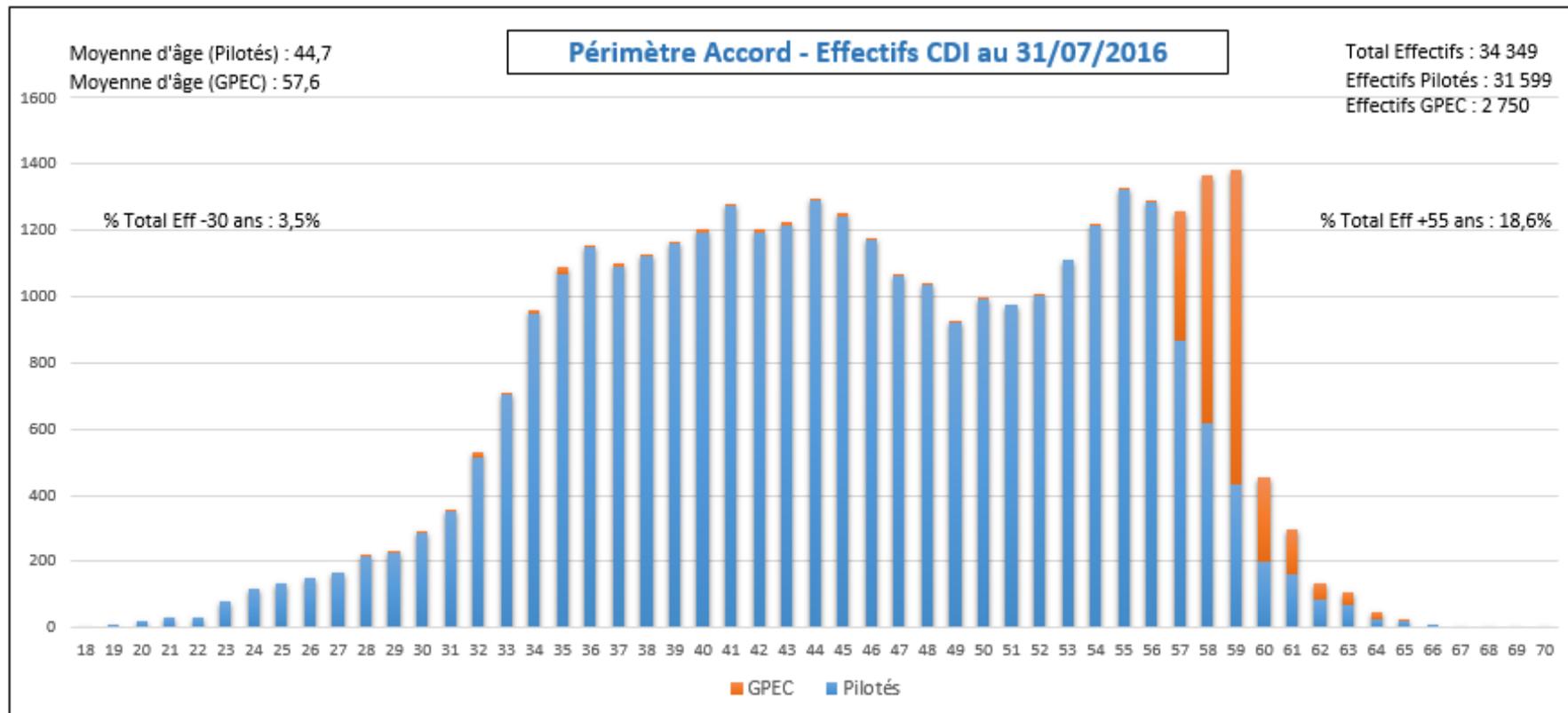
EVOLUTION DES EFFECTIFS FIN 2012-FIN 2016, DONT 55 ANS ET +

| | | | fin | | fin juillet |
|--|------------|------------|------------|------------|-------------|
| Taux d'emploi | fin 2012 | fin 2013 | 2014 | fin 2015 | 2016 |
| Effectif Piloté | 38 781 | 35 141 | 32 805 | 31 697 | 31 597 |
| dont > ou = 55 ans | 7 675 | 5 842 | 5 257 | 5 163 | 5 116 |
| Taux d'emploi 55 ans & plus | 20% | 17% | 16% | 16% | 16% |



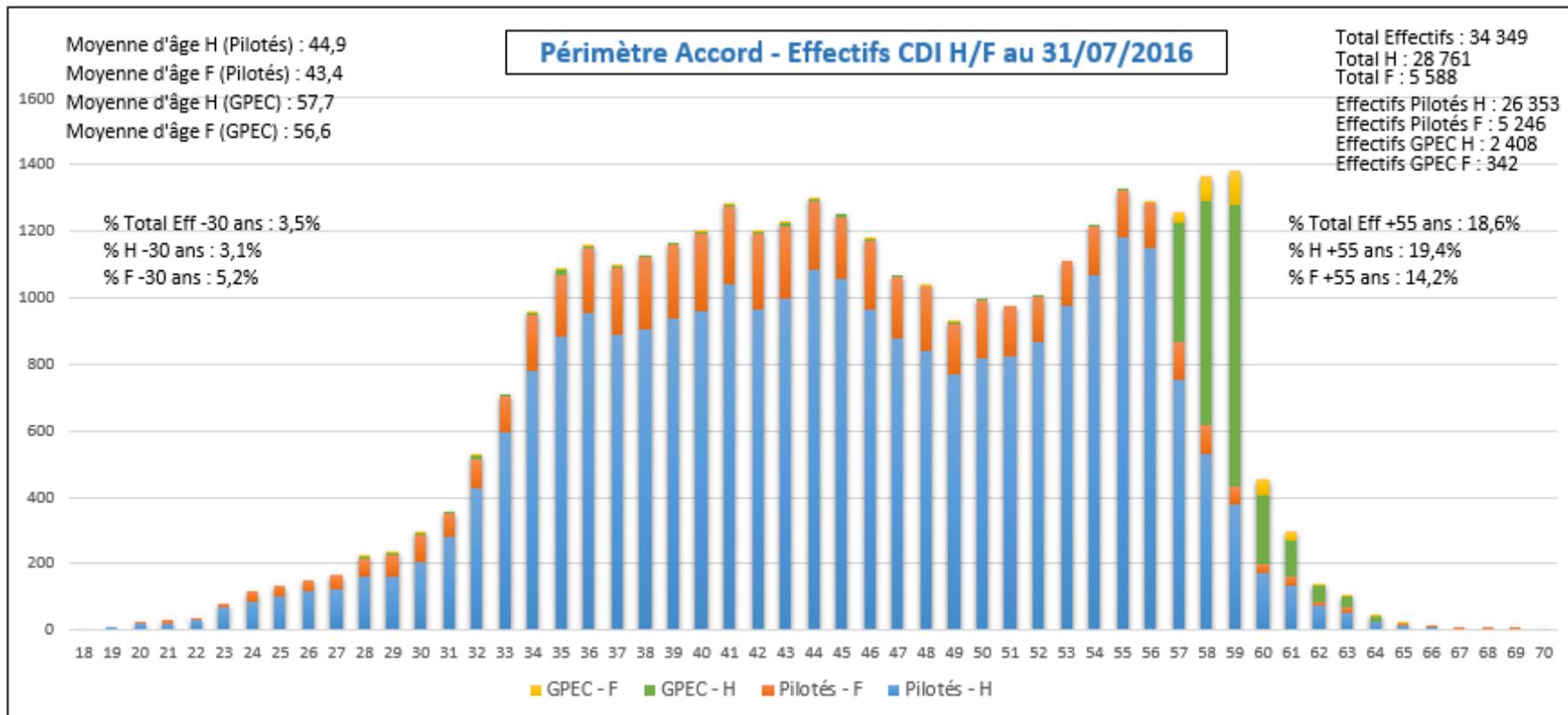
EMPLOI – ACCORD (GPEC + HORS GPEC)

Pyramides Ages - tous statuts



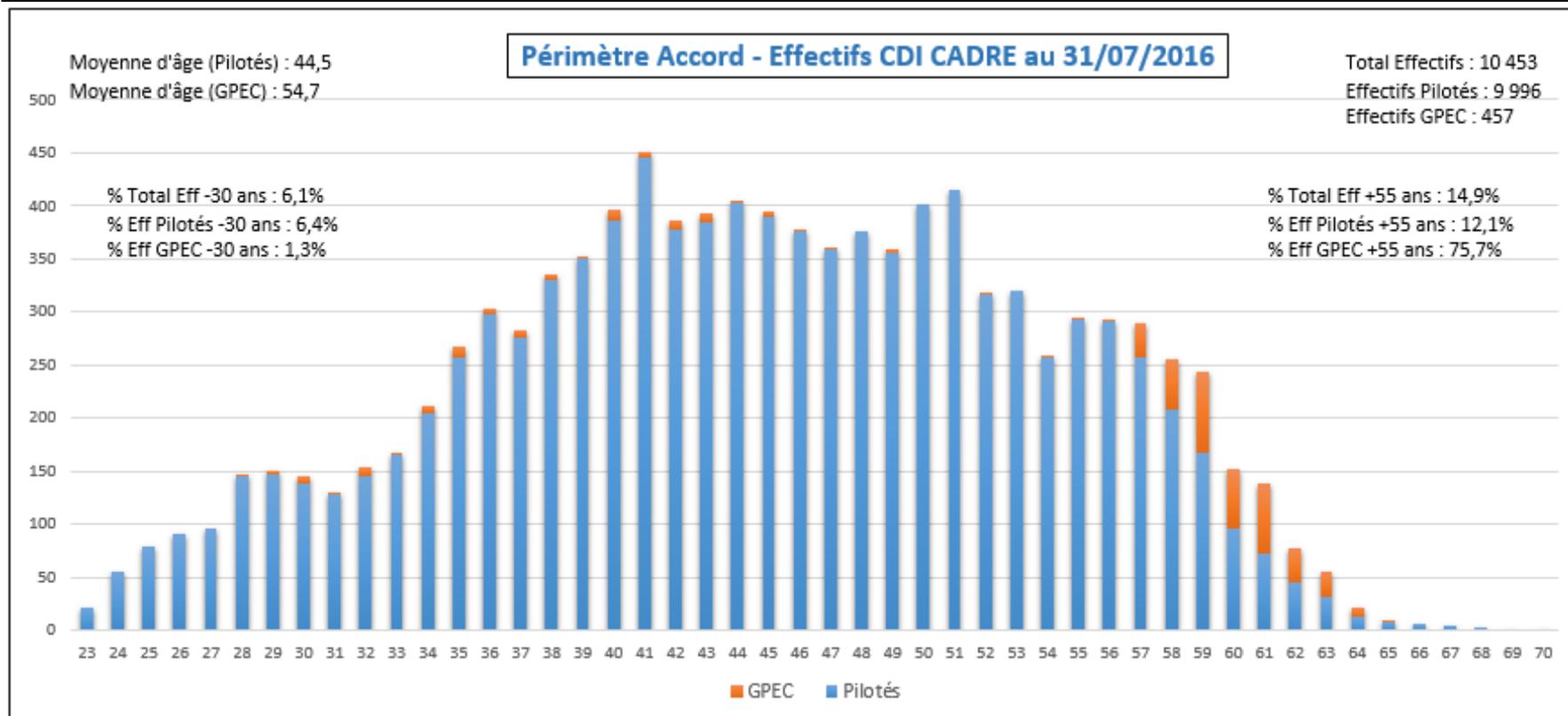
EMPLOI – ACCORD (GPEC + HORS GPEC)

Pyramides Ages - tous statuts



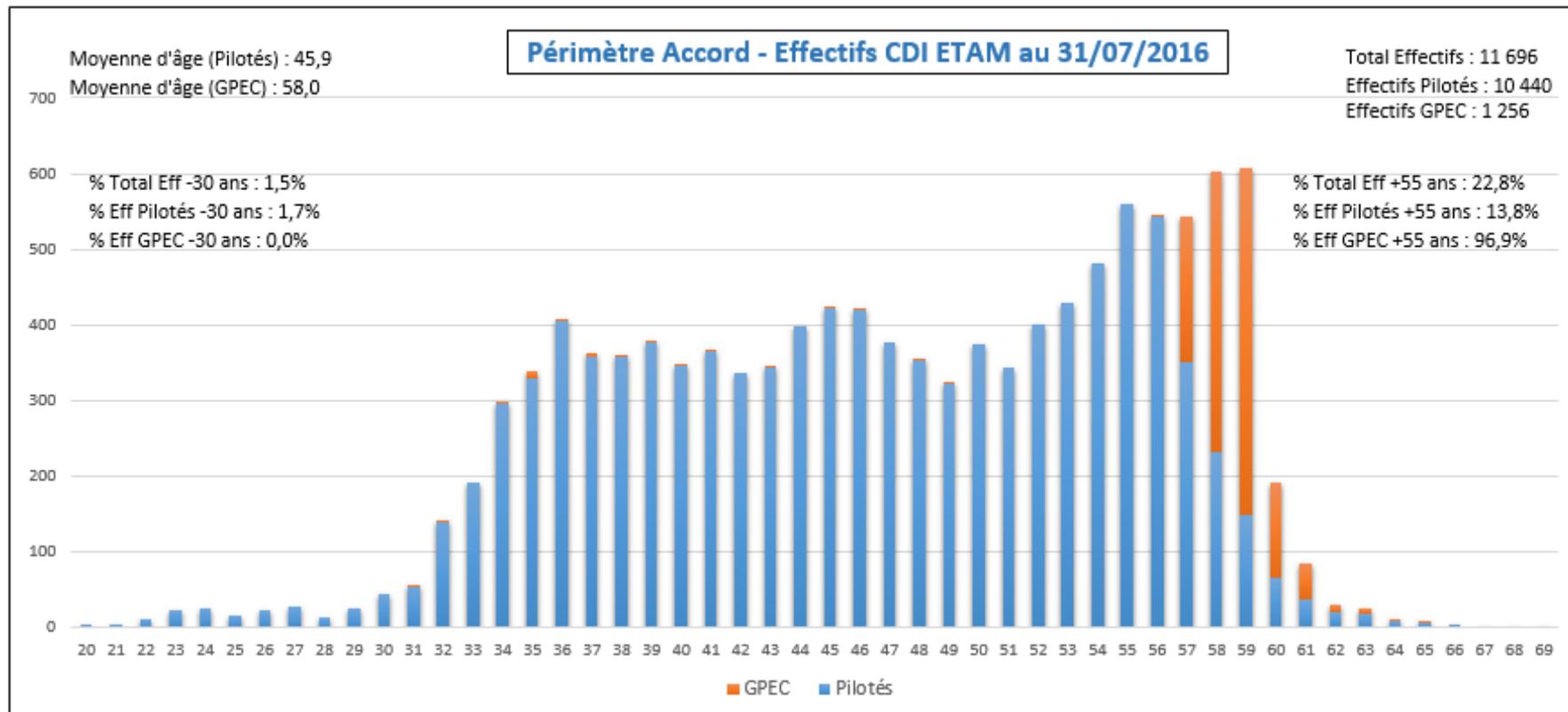
EMPLOI - ACCORD

Pyramides des Ages Cadre



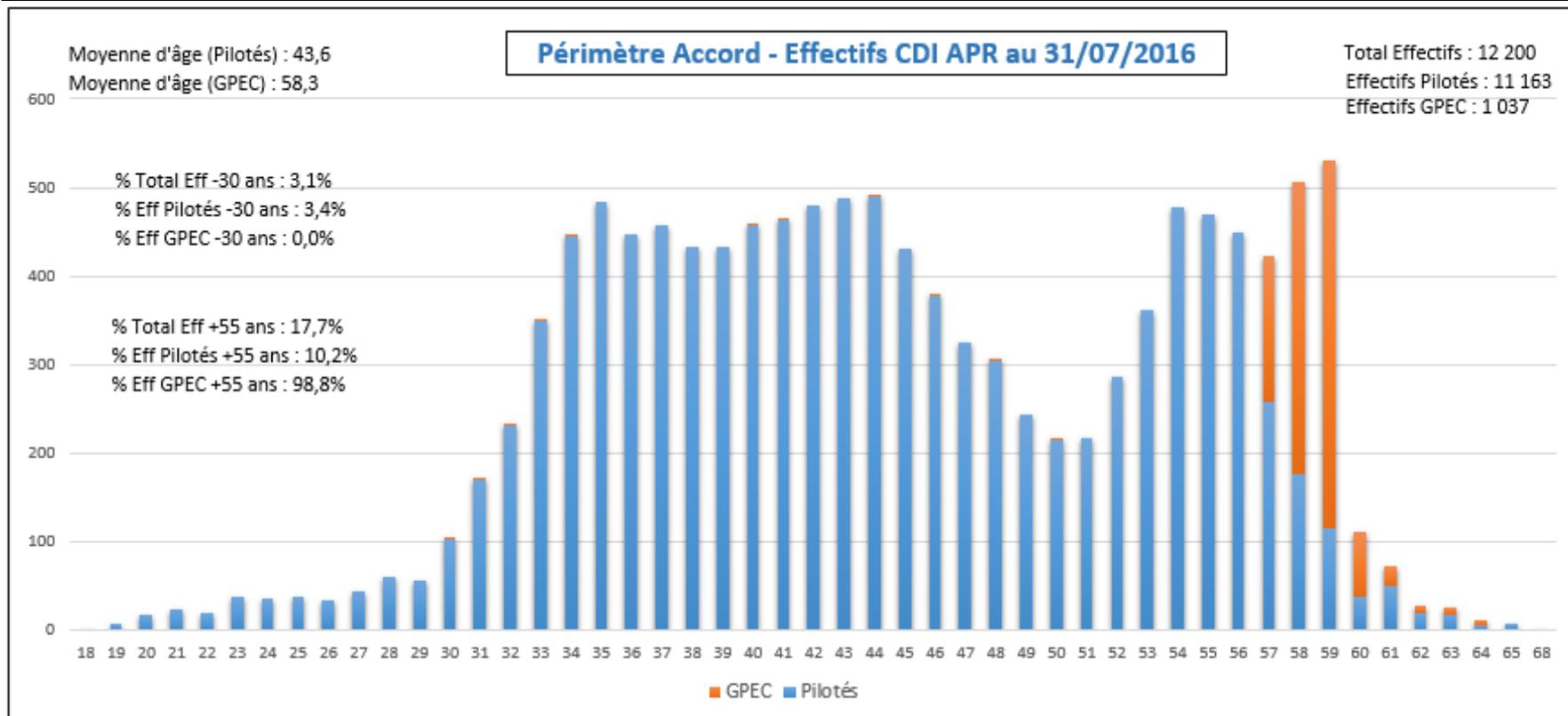
EMPLOI ACCORD

Pyramides des Ages ETAM



EMPLOI ACCORD

Pyramides des Ages APR



LES RECRUTEMENTS CDI – LA PART DES – 30 ANS ET + 50 ANS ET % ANCIENS ALTERNANTS

| | 2013 | 2014 | 2015 | 01 à 07 2016 | Cumul réel |
|------------------------------|------|------|------|-----------------|---------------|
| Recrutements externes | | | | | |
| Effectif total | 63 | 83 | 724 | 1015 | 1885 |
| dont - 30 ans | 30 | 56 | 404 | 519 | 1009 |
| dont + 50 ans | 10 | 7 | 24 | 25 | 66 |

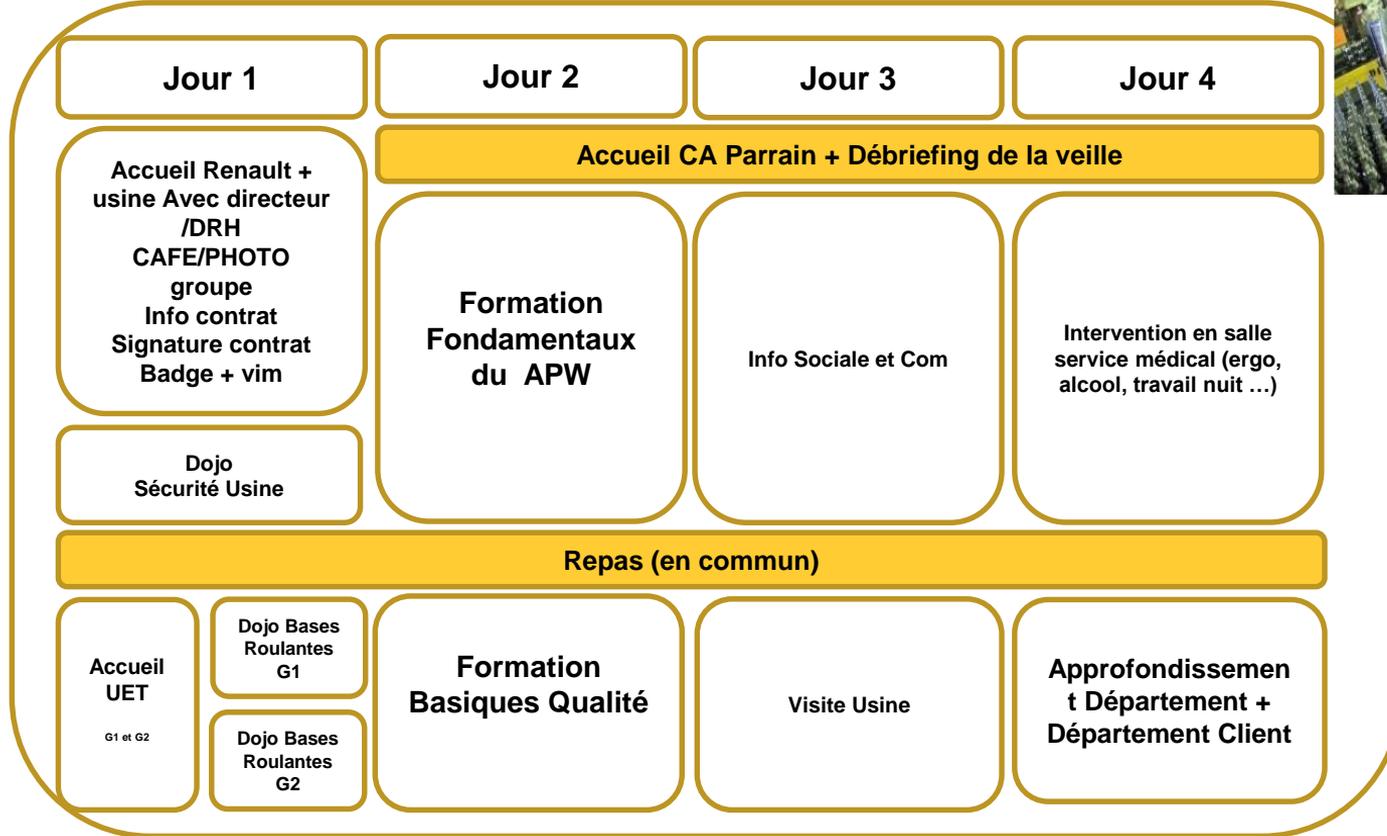
| Zoom qualitatif 2015-2016 | KPI | Moyenne |
|----------------------------------|------------|----------------|
| % de > 50ans | 2% | 2% |
| % de < 30ans | 50% | 54% |

LES DIFFERENTES ETAPES DU PARCOURS D'INTEGRATION DU NOUVEL EMBAUICHE



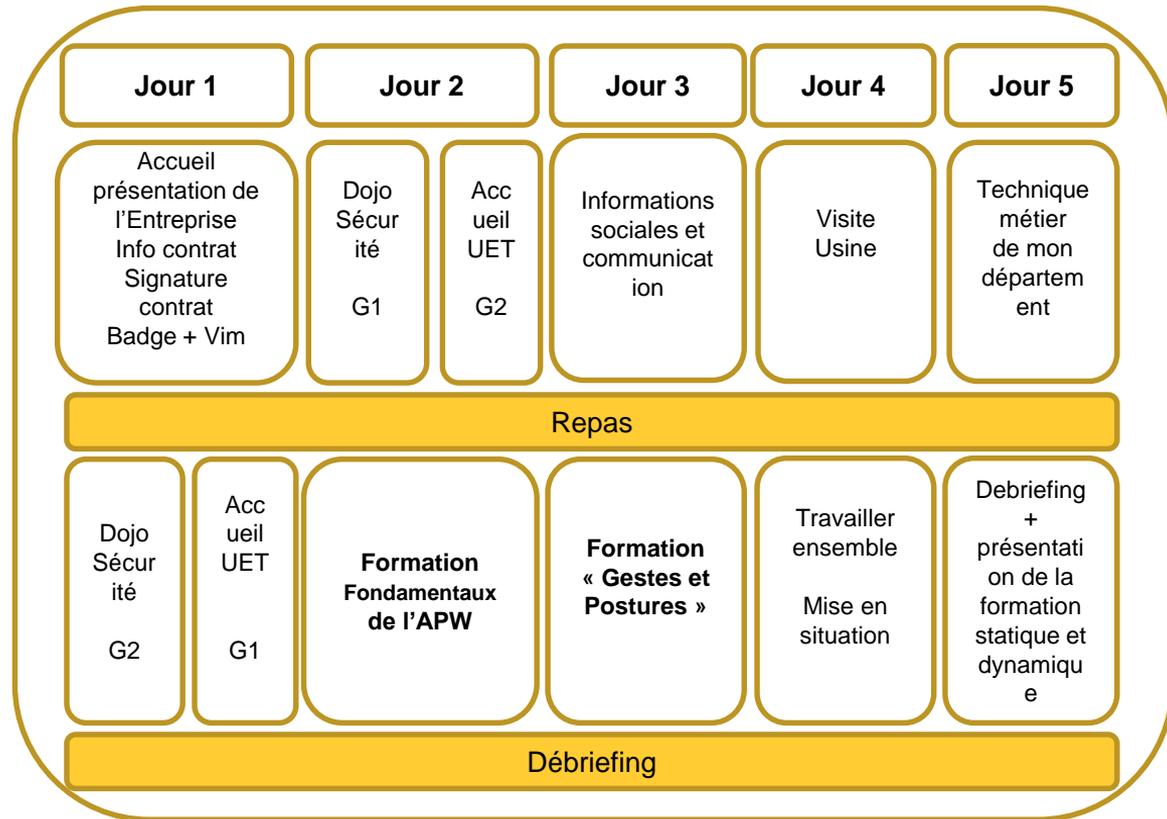
PREPARER LA BIENVENUE A NOS FUTURS COLLABORATEURS - CLEON

Parcours d'intégration MOD



PREPARER LA BIENVENUE A NOS FUTURS COLLABORATEURS - FLINS

Parcours d'intégration MOD pendant une semaine



BILAN D'ÉTAPE PROFESSIONNELLE POUR LES + 45 ANS

Depuis 2014, 99 personnes ont bénéficié d'un bilan d'étape professionnel

La part des + de 45 ans s'élève à près de la moitié (49 personnes)

| 2014 | 2015 | 2016 | TOTAL |
|------|------|------|-------|
| 22 | 15 | 12 | 49 |

TEMPS PARTIELS FIN DE CARRIÈRES & TEMPS PARTIELS TRANSMISSION DES SAVOIRS

- **TPFC : pas de nouveaux TPFC depuis 2013**

- **TPTS : Pas de demandes**

02

POLITIQUE JEUNE



DRH FRANCE

SEPTEMBRE 2016

CONFIDENTIAL
PROPERTY OF GROUPE RENAULT

47

GROUPE RENAULT

LES RECRUTEMENTS : LES ENTRÉES D'ALTERNANTS PAR AN - PÉRIMÈTRE ACCORD

| | 2014 | | | 2015 | | |
|--------------------|-------------|------------------------|-------------|-------------|------------------------|-------------|
| | Renault SAS | filiales industrielles | Total | Renault SAS | filiales industrielles | Total |
| Apprentis | 694 | 66 | 760 | 827 | 146 | 973 |
| contrat pro jeunes | 89 | 26 | 115 | 81 | 31 | 112 |
| insertion | 151 | 0 | 151 | 235 | 51 | 286 |
| vie | 10 | 0 | 10 | 8 | 0 | 8 |
| cifre | 35 | 0 | 35 | 32 | 0 | 32 |
| Total | 979 | 92 | 1071 | 1183 | 228 | 1411 |

AVANCEMENT DE LA CAMPAGNE DE STAGE/APPRENTISSAGE À MI-SEPTEMBRE

| Apprentissage | Cadrage | pourvu | avancement | expressions besoins ds taleo | avancement / expressions |
|----------------------|----------------|---------------|-------------------|---|-------------------------------------|
| France | 867 | 825 | 95% | 1142 | 72% |

| Stagiaires | Cadrage | pourvu | avancement | expressions besoins ds taleo | avancement / expressions |
|-------------------|----------------|---------------|-------------------|---|-------------------------------------|
| France | 1415 | 1248 | 88% | 1492 | 84% |



SUIVI DU TAUX D'ALTERNANCE PAR AN 2013-2015

ALTERNANT Renault SAS

| | 2013 | 2014 | 2015 |
|--------|-------|------|-------|
| Nombre | 1720 | 1585 | 1884 |
| % | 5,11% | 5% | 6,62% |

| | NB A FIN 2015 | Effectifs | % |
|---------------|---------------|-----------|-------|
| PERIM. ACCORD | 2243 | 34673 | 6,47% |

Rappel du taux d'embauche ancien alternants :

- 2015 16%
- 2016 7,5% à date

ACTION DE SENSIBILISATION A NOS MÉTIERS - COURSE EN COURS



- **Grand Prix des Collèges & Lycées est agréé par le Ministère de l'Éducation Nationale.**
- **Renault en est le partenaire majeur depuis 2006.**
- **Objectif : encourager le développement de projets collectifs en sciences et technologies dans le cadre du « Plan Sciences ».**



EXEMPLES D' ACTIONS SUR L'ALTERNANCE

Depuis 2012, tous les sites industriels organisent de nombreux évènements liés à l'alternance : accueil, valorisation, forums pour permettre à ceux-ci de trouver un emploi.

Nouvelles récentes

Groupe Renault La SOVAB célèbre ses apprentis pour la 5ème année consécutive ! Le 12 juillet dernier, une cérémonie était organisée, en présence du directeur de l'usine et d'institutionnels locaux notamment, afin de féliciter les 50 jeunes achevant une formation qualifiante au sein de Renault Batilly et les tuteurs les ayant accompagnés. Cette année, la SOVAB a accueilli 105 jeunes de BAC+2 à BAC+5 issus de secteurs différents et variés. Renault s'engage depuis des années dans l'apprentissage en confiant des missions à responsabilité aux jeunes, ainsi qu'en facilitant leur insertion dans le monde du travail.



Organique
Cible : 43 574 abonnés (France)

| | | | |
|-------------------|----------|----------------|-------------------|
| 2 250 impressions | 13 clics | 5 interactions | 0,80 % engagement |
|-------------------|----------|----------------|-------------------|



DRH FRANCE

FORMATION

Des apprentissages tres "utilitaires"

La Sovab compte une centaine d'apprentis dans ses rangs. Venant d'achever leurs études, cinquante d'entre eux ont été mis à l'honneur dernièrement. Un contrat gagnant-gagnant entre les jeunes et l'entreprise de Batilly.



La Sovab fait travailler chaque année 400 apprentis répartis dans des cursus bar 2 à bar 45. En fonction de leur formation, ils sont répartis dans les différents départements de l'usine. Ici, les 50 apprentis ont été mis à l'honneur dernièrement. Venant d'achever leur formation, ils s'apprêtent à se joindre à la grande famille du monde du travail. 85 % des étudiants ont un emploi dans les 6 mois. ■

Aux États-Unis, les étudiants diplômés jettent leur chapeau au ciel pour célébrer la fin de leur parcours universitaire. A la Sovab, les étudiants en fin d'alternance envoient le blason. Chaque année, l'une de nos équipes compte une centaine d'apprentis parmi ses employés. Et depuis quatre ans, elle met à l'honneur celles et ceux qui terminent leur formation.

C'est ainsi que récemment, 50 diplômés ont été salués lors de la fête de l'apprentissage. Manifestation, 5^e du nom au sein du site batilly, qui leur est entièrement dédiée.

Comme un club de foot...

« Comme l'a déclaré Javier Novo, le patron de l'usine, au cours de la cérémonie : « C'est du gagnant-gagnant. » Pour les étudiants qui trouvent leur alternance et qui intègrent les rangs de la Sovab, c'est l'occasion de découvrir le monde de l'entreprise et d'enrichir son CV d'une expérience professionnelle. Pour la Sovab, accueillir des apprentis représente la possibilité de former d'éventuels futurs employés. Pour un employeur, il est toujours plus intéressant de recruter quelqu'un du site. « Nous sommes un peu comme un club

de foot avec son centre de formation », poursuit Georges Saint-Rector, au moment du vernis de l'année. Le directeur de la Sovab est bien placé pour en dire long sur cette affirmation. Elle-même a passé plusieurs mois entre les chaînes de montage et les bureaux d'une entreprise dont elle ne connaissait que le nom et qui allait l'embaucher quelques années plus tard. « C'était pour mon stage de fin d'études. Une durée de 6 mois. Je me suis vite rendu compte que la communication de l'entreprise de Batilly.

« Beaucoup plus opérationnelle... Clara Lovell expose l'une partie elle aussi de la grande famille au Louange. Elle est venue de terminer son cursus à l'INAC, European Business School de Metz à sept ans futur métier durant trois ans, au sein du site qui accueille le célèbre Master. Cette future responsable dans le domaine des ressources humaines s'est occupée en quelque sorte de ces petits camarades puisqu'elle était en charge des contrats d'alternance et d'apprentissage. La jeune femme de 23 printemps n'était pas seule. Ses com-

mandes. Sur le "stage passage", la future Edith Rocha s'est assurée de la bonne formation de sa protégée. « J'ai appris à développer des compétences pratiques et j'ai beaucoup plus opérationnelle que j'ai jamais eue en cursus universitaire. » Message Clara, qui a envoyé son CV à Renault « mais aussi à d'autres employeurs ». Histoire d'assurer ses arrières.

Un emploi dans les 6 mois

Malgré une conjoncture au niveau national, toujours encore au ralenti (même si la Sovab va employer 400 intérimaires supplémentaires à partir de novembre prochain), Clara et les autres "chics types" de l'apprentissage n'ont pas trop de soucis à se faire. Comme l'a affirmé Christophe Boulton, délégué général adjoint de l'UIMM (Union des industries et métiers de la métallurgie), qui finance une partie de ces contrats de professionnalisation. « Il s'agit de leur apprentissage industriel. 85 % des étudiants ont un emploi dans les 6 mois. On le voit : ces formations professionnalisantes sont très utiles. Cui plus est "utilitaires". »



Clara Lovell (à gauche) et sa tuteur, Edith Rocha. Elle est d'ailleurs la tuteur "en chef" des 400 apprentis de la Sovab, même si ces derniers ont leur tuteur (un salarié de l'usine) dans le poste qu'ils occupent.

La Sovab aime le job-jating

La fête de l'apprentissage à l'usine de Batilly ne se limite pas à une cérémonie, l'après-midi. Le matin même, les 100 étudiants fraîchement diplômés ont participé à un job-jating. Et ce, afin qu'ils s'exercent à la technique des entretiens d'embauche. Et pourquoi pas... découvrir un premier emploi ! Plusieurs entreprises professionnelles ont ainsi pu le faire. Et même, le 6 juin, les apprentis avaient participé à des ateliers de technique de recrutement et de rédaction de CV, sous l'impulsion du Pôle Emploi de Biele.

Forum sur l'alternance : 100 places sont à pourvoir

La Chambre de commerce et d'industrie organise jeudi 31 mars un forum sur la formation en alternance. Il faut venir avec son CV, 100 places sont à pourvoir.



Ceux qui recherchent une place en alternance pourront déposer directement leur candidature à l'employeur. (Photo d'après)

Leur tour de défendre leur profil auprès de chacune d'entre elles. En complément, les candidats pourront bénéficier de conseils avisés de professionnels en participant à des ateliers CV. Cette première édition des rendez-vous de l'alternance est le fruit d'une démarche

originale initiée par des entreprises de la région, en partenariat avec la CCI Grand Lille, la Direccte, l'UIMM-UIMM-Industriel et le Pôle automobile. Depuis plusieurs mois, ils ont constitué une « plate-forme multimédias », avec un objectif commun de développer des actions concrètes de gestion territoriale de l'en- des compétences. Pa- domaines d'actions id- ager en matière de for- animer un vivier de t- tences, assurer des ac- promotion des métiers, faciliter la mobilité salariale, et faciliter la c- d'entreprise. ■

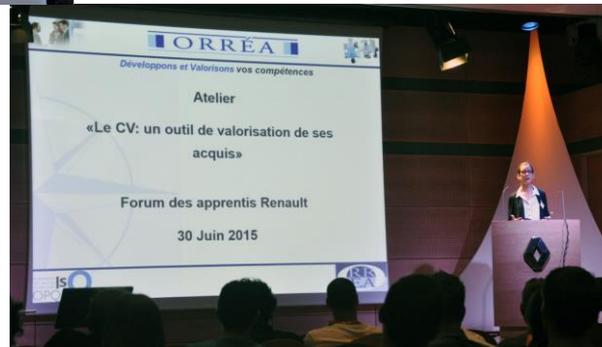
ACCUEIL ALTERNANTS

Les alternants sont accueillis lors de journée d'accueil à leur arrivée.
Ici, accueil des nouveaux embauchés alternants à Sandouville et Douai



FORUM ALTERNANT EXEMPLE A CLÉON

- Objectif : aide à la recherche d'emploi pour les alternants



RELATIONS ECOLES : APERÇU DES TYPES D' ACTIONS EN 2016



forums école



visites de sites



Conférences ou témoignages métier



tables rondes thématiques



Parrainage de promotion



Chat

opérations spécifiques



Hackathon des objets connectés



journée de l'auto polytechnique



Open innovation EDHEC



POLITIQUE JEUNES : DISPOSITIF D'INSERTION

Avenant à l'accord d'insertion 2013/2016 :

- Sur 4 ans, accueillir 800 jeunes en difficulté d'accès à l'emploi
- Extension de 7 à 9 établissements industriels
- Renforcer le suivi & l'accompagnement vers l'emploi des jeunes issus du dispositif de professionnalisation par les ETT partenaires pendant un an

2013
2014

330

2015

301

□ 11 nouvelles promotions

(3 AEM, 5 CIP, 1 OP, 1 bac pro)

□ 2 nouveaux sites : Choisy
Le Mans



2016
(Prév)

270

Prévisionnel sur la durée
de l'accord

900



03

BILAN DES ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE LA FORMATION ET DE L'EMPLOI DES SENIORS



ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE LA FORMATION ET DE L'EMPLOI DES SALARIES SENIORS

Actions destinés à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité

- **Indicateurs - Actions destinés à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité :**
 - **Nombre de salariés de 55 ans et plus ayant bénéficié d'une visite médicale annuelle : 10986** au niveau Renault s.a.s. et filiales industrielles France
 - **Nombre de ½ journées d'absence pour passage du bilan santé de sécurité sociale accordée par an : 16** au niveau de Renault s.a.s. et filiales industrielles France
 - **Nombre de demandes d'affectation sur un autre horaire de l'établissement pour les salariés de 55 ans et plus travaillant selon un horaire de nuit : 197** au niveau de Renault s.a.s. et filiales industrielles France

ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE LA FORMATION ET DE L'EMPLOI DES SALARIES SENIORS

Actions destinés à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité

| Indicateurs | Renault s.a.s. et filiales industrielles France |
|---|---|
| Salariés en dispense d'activité au 31 juillet 2016 | 4823 |
| Entrées en dispense d'activité en 2016 | 580 |
| Nombre de salariés dans la mesure de temps partiel fin de carrière en 2016 | 0 |
| Nombre de salariés ayant demandé à monétiser des jours de compte transitoire dans le cadre du rachat de trimestres de 2013 à 2016 | 129 (dont 29 en 2016) |



ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE LA FORMATION ET DE L'EMPLOI DES SALARIES SENIORS

Actions de développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

- **Accès à la formation professionnelle tout au long de sa carrière**

-> Indicateur : taux d'accès à la formation des salariés, présenté par tranche d'âge de 5 ans jusqu'à 65 ans

- **Enrichissement de l'offre de formation**

-> Indicateur : volume d'heures de formation réalisé sur la formation « préparation à la cessation d'activité »

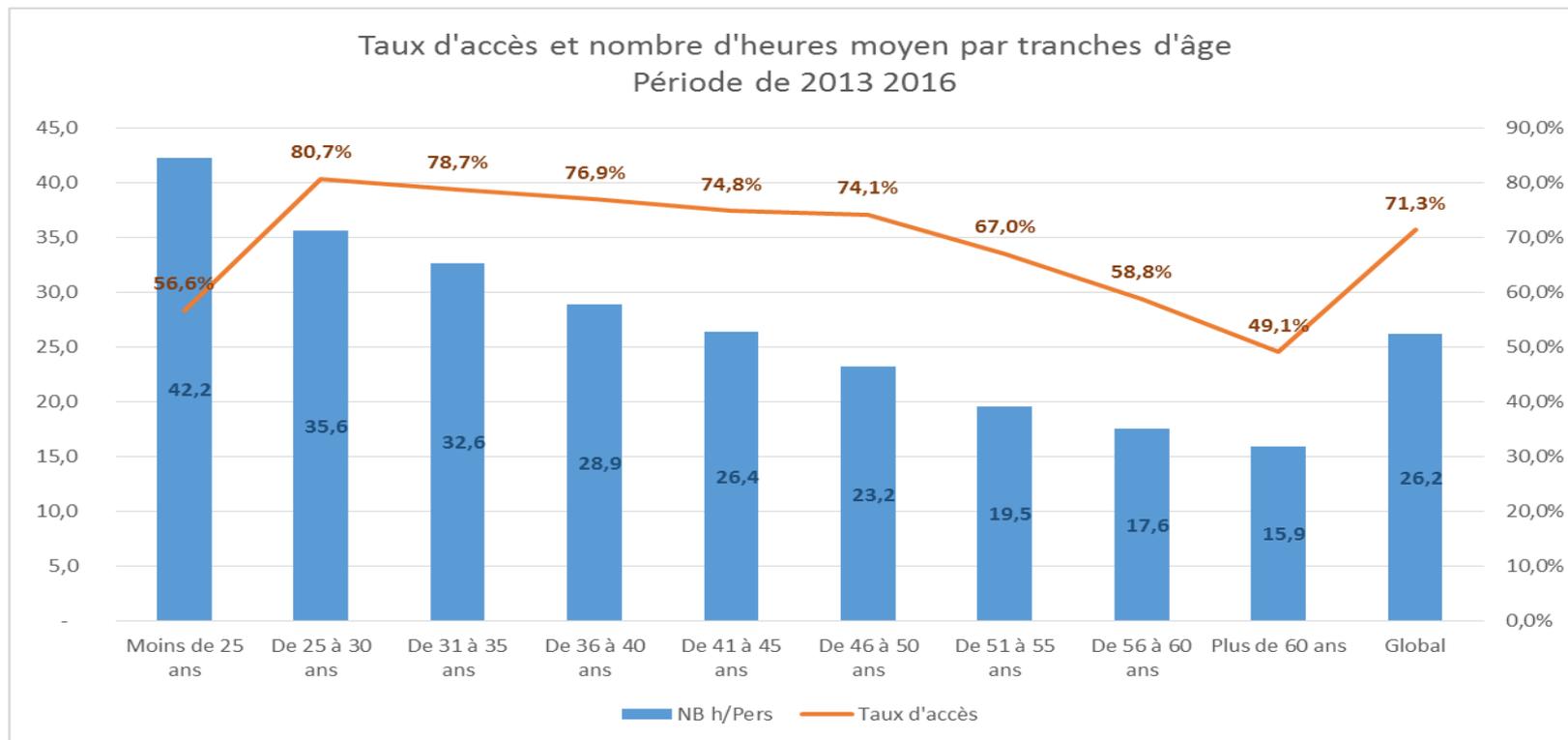
Formation « préparation à la cessation d'activité » - Volume d'heures de formation

Formation « préparation à la cessation d'activité » - Réalisation par statut du nombre de formés

Formation « préparation à la cessation d'activité » - Répartition femmes/hommes du nombre de formés

ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE LA FORMATION ET DE L'EMPLOI DES SALARIES

Taux d'accès à la formation et moyenne d'heures réalisées par tranche d'âge de 5 ans -



ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE LA FORMATION ET DE L'EMPLOI DES SALARIES

Formation « préparation à la cessation d'activité » - Volume d'heures de formation

| ETABLISSEMENTS JURIDIQUES | Nb Formés | Nb Heures | Nb sessions |
|------------------------------------|------------|-------------|-------------|
| Choisy | 0 | 0 | 0 |
| Cleon | 2 | 28 | 2 |
| Douai | 145 | 1621 | 10 |
| Flins | 0 | 0 | 0 |
| Grand Couronne | 0 | 0 | 0 |
| Le Mans | 2 | 28 | 1 |
| Sandouville | 51 | 764 | 5 |
| STA | 0 | 0 | 0 |
| MCA | 2 | 28 | 2 |
| SOVAB | 0 | 0 | 0 |
| Fonderie de Bretagne | 0 | 0 | 0 |
| ACI Villeurbanne | 0 | 0 | 0 |
| SFKi | 0 | 0 | 0 |
| S/T sites industriels | 202 | 2469 | 20 |
| Guyancourt | 400 | 4662 | 32 |
| Rueil/Lardy | 64 | 749 | 26 |
| Siege | 71 | 837 | 26 |
| VSF | 30 | 322 | 20 |
| RSC | 0 | 0 | 0 |
| S/T sites Région Parisienne | 565 | 6570 | 104 |
| Cergy | 5 | 42 | 2 |
| DR.Régionales | 2 | 28 | 2 |
| S/T sites Commerce | 7 | 70 | 4 |
| RSAS | 772 | 9081 | 126 |
| Ensemble Périmètre | 774 | 9109 | 128 |

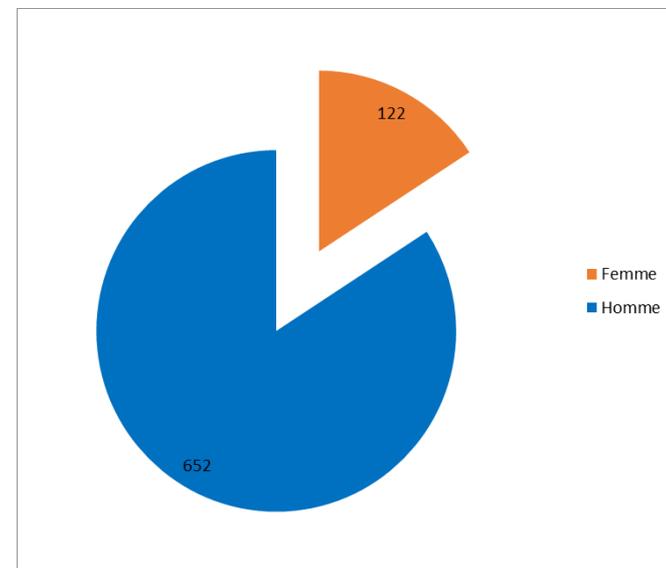
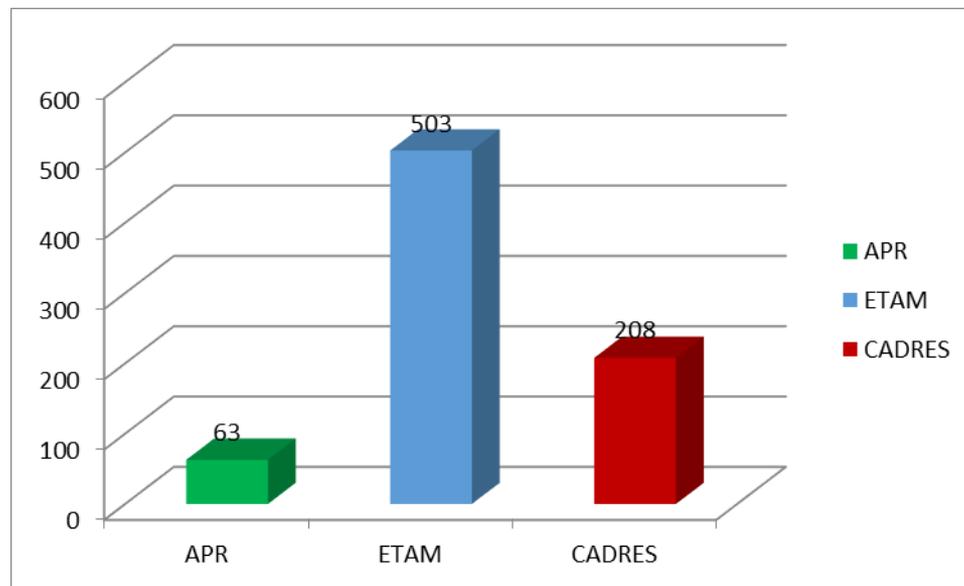


ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE LA FORMATION ET DE L'EMPLOI DES SALARIES SENIORS

Formation « préparation à la cessation d'activité » -

Réalisation par statut du nombre de formés

Répartition femmes/hommes du nombre de formés



04

TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPÉTENCES



TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPÉTENCES

Accompagnement des jeunes (tuteurs, maîtres d'apprentissage, référents)

- **Indicateur :**
 - **Nombre de formations dédiées aux accompagnants**

-> *Formation « Accompagner son apprenti » **Renault s.a.s.***

répartition par établissement

répartition des heures par statut

répartition des heures femmes/hommes

TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPÉTENCES

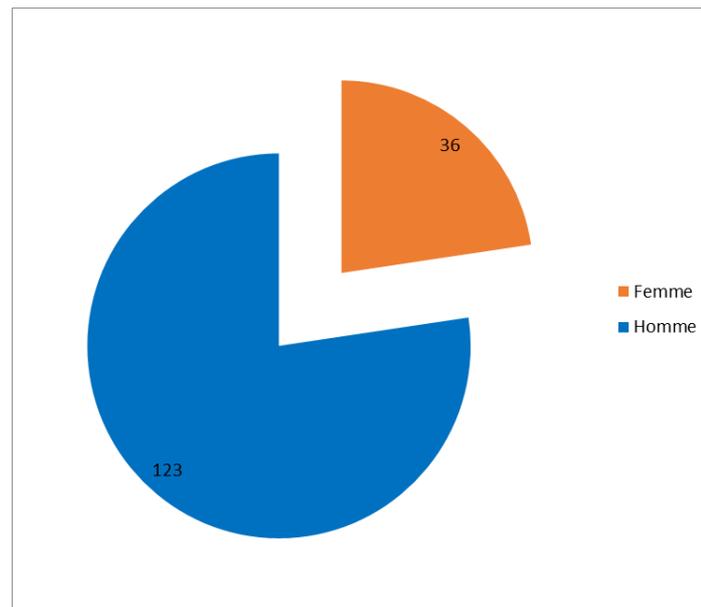
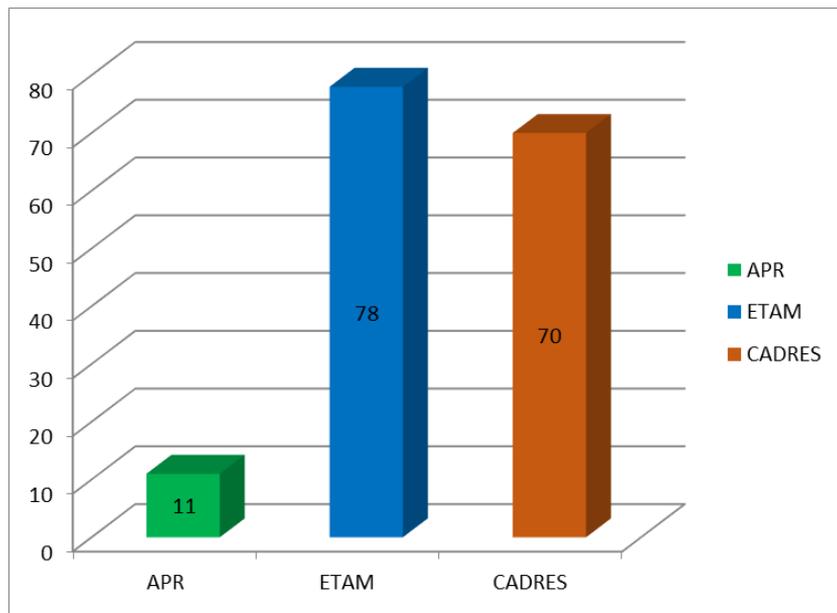
Formation « Accompagner son apprenti » -

| ETABLISSEMENTS JURIDIQUES | Nb Formés | Nb Heures | Nb sessions |
|------------------------------------|------------|------------|-------------|
| Choisy | 13 | 60 | 2 |
| Cléon | 0 | 0 | 0 |
| Douai | 0 | 0 | 0 |
| Flins | 0 | 0 | 0 |
| Grand Couronne | 0 | 0 | 0 |
| Le Mans | 50 | 100 | 3 |
| Sandouville | 0 | 0 | 0 |
| STA | 5 | 35 | 2 |
| MCA | 0 | 0 | 0 |
| SOVAB | 43 | 82 | 7 |
| Fonderie de Bretagne | 0 | 0 | 0 |
| ACI Villeurbanne | 0 | 0 | 0 |
| SFKi | 0 | 0 | 0 |
| S/T sites industriels | 111 | 277 | 14 |
| Guyancourt | 35 | 136 | 3 |
| Rueil/Lardy | 5 | 16 | 2 |
| Siege | 6 | 16 | 3 |
| VSF | 2 | 8 | 1 |
| RSC | 0 | 0 | 0 |
| S/T sites Région Parisienne | 48 | 176 | 9 |
| Cergy | 0 | 0 | 0 |
| DR. Régionales | 0 | 0 | 0 |
| S/T sites Commerce | 0 | 0 | 0 |
| RSAS | 111 | 336 | 14 |
| Ensemble du périmètre | 159 | 453 | 23 |



TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPÉTENCES

Formation « Accompagner son apprenti » - répartition du nombre de formés par statut et femmes/hommes.



LA FORMATION MAITRE D'APPRENTISSAGE EN BREF

Objectifs

Accompagner son apprenti et développer ses compétences -> agir en coach

Agir dans le respect des textes -> maîtriser et appliquer règles, processus

Identifier les différentes facettes de son rôle, les leviers, les bonnes pratiques, les règles.

Principaux Contenus

- L'apprentissage chez Renault -> qui – quoi – où ? pourquoi ? → donner du sens, rapide rappel du processus depuis le WTB
- Repères sur les attentes des apprentis,
- les différentes facettes du rôle du MA – comment les aborder : travail en commun, échanges -> les bonnes pratiques
- Synthèse individuelle ou collective

Les évolutions 2016 :

- Mise à jour des règles, des processus, des acteurs, des outils (ma vie@renault), ..
- Formation de formateurs relais sur l'ensemble des pôles
- Centrer la formation des questions opérationnelles et donner plus de temps aux échanges

LE RÔLE DU MAITRE D'APPRENTISSAGE



Accueillir

Définir la ou les mission(s)

Organiser le travail

Intégrer

Former et évaluer

Assurer le lien avec l'école

Encadrer, gérer au quotidien

Accompagner dans le projet professionnel



TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPÉTENCES

Développement des formations internes -

- **Objectif :**
 - *30% des formations dispensées en interne parmi le total des formations*

- **Indicateurs :**
 - **taux de formations dispensées en interne**
 - > *répartition des heures internes*

 - **nombre de formations dédiées aux « formateurs relais »**
 - > *formation « Formateurs relais »*
 - répartition par établissement*
 - répartition par statut*
 - répartition femmes/hommes*

TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPÉTENCES

Répartition des heures internes

| ETABLISSEMENTS JURIDIQUES | Heures totales | Heures internes | % du Réalisé global | % du Réalisé du site |
|---------------------------------------|------------------|------------------|---------------------|----------------------|
| Choisy | 23 826 | 15 031 | 0,4% | 63,1% |
| Cleon | 249 680 | 114 539 | 2,8% | 45,9% |
| Douai | 257 326 | 174 742 | 4,3% | 67,9% |
| Flins | 141 837 | 58 381 | 1,4% | 41,2% |
| Grand Couronne | 15 999 | 8 079 | 0,2% | 50,5% |
| Le Mans | 120 257 | 58 729 | 1,5% | 48,8% |
| Sandouville | 169 686 | 92 851 | 2,3% | 54,7% |
| SOVAB | 978 612 | 522 351 | 13,0% | 53,4% |
| MCA | 677 610 | 192 381 | 4,8% | 28,4% |
| STA | 140 165 | 38 723 | 1,0% | 27,6% |
| FONDERIE DE BRETAGNE | 25 800 | 15 768 | 0,4% | 61,1% |
| ACI VILLEURBANNE | 6 020 | 3 269 | 0,1% | 54,3% |
| SFKi | 14 963 | 10 018 | 0,2% | 67,0% |
| <i>S/T sites "Industriels"</i> | 2 821 782 | 1 304 861 | 32,4% | 46,2% |
| Guyancourt | 677 610 | 192 381 | 4,8% | 28,4% |
| Lardy | 140 165 | 38 723 | 1,0% | 27,6% |
| Siege | 154 797 | 17 592 | 0,4% | 11,4% |
| V.S.F | 56 612 | 16 632 | 0,4% | 29,4% |
| RSC | 2 465 | 0 | 0,0% | 0,0% |
| <i>S/T site "Région Parisienne"</i> | 1 031 649 | 265 329 | 6,6% | 25,7% |
| Cergy | 61 206 | 29 695 | 0,7% | 48,5% |
| <i>S/T sites "Commerce"</i> | 61 206 | 29 695 | 0,7% | 48,5% |
| PST/PSD Temps Plein et Dipl./PSD Alt. | 113 145 | 0 | 0,0% | 0,0% |
| | 0 | 0 | | |
| TOTAL Renault | 4 027 782 | 1 599 885 | 39,7% | |



TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPÉTENCES

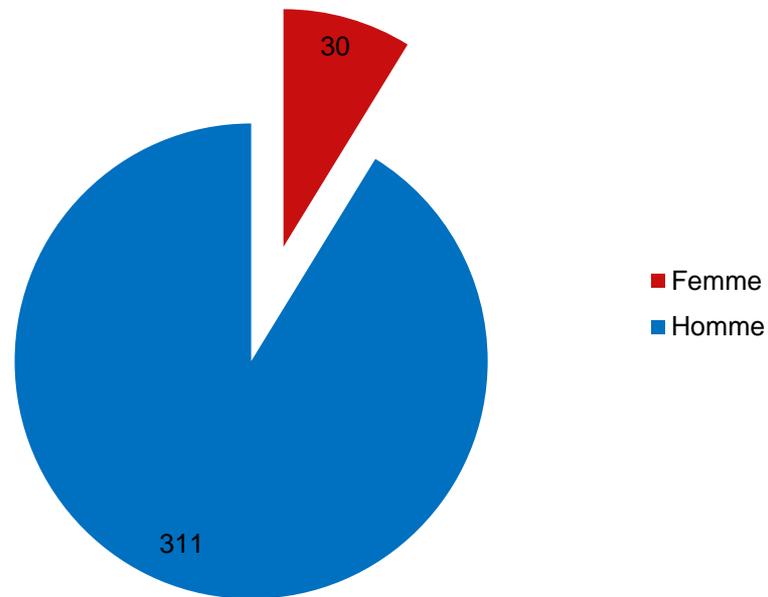
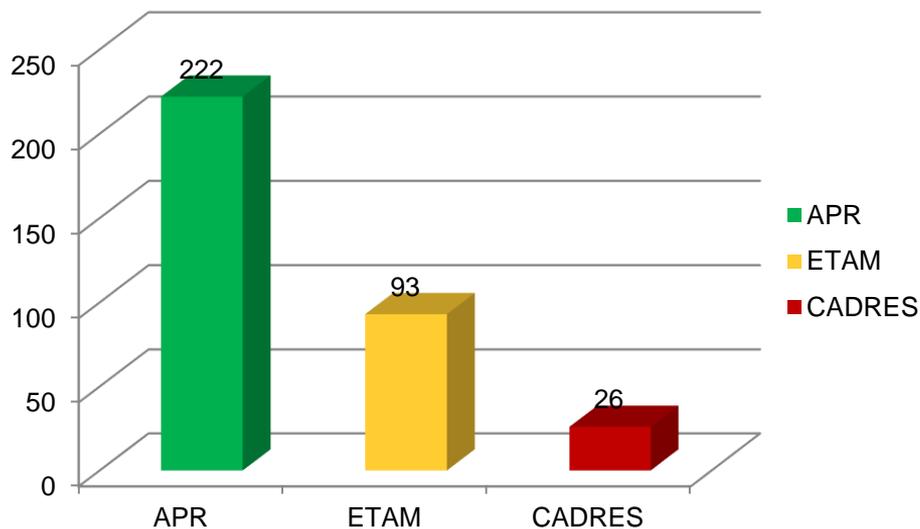
Formation « Formateurs relais » -

| ETABLISSEMENTS JURIDIQUES | Nb Formés | Nb Heures | Nb sessions |
|------------------------------------|------------|-------------|-------------|
| Choisy | 8 | 168 | 1 |
| Cleon | 107 | 2258 | 15 |
| Douai | 18 | 378 | 5 |
| Flins | 35 | 693 | 13 |
| Grand Couronne | 4 | 84 | 3 |
| Le Mans | 31 | 584 | 7 |
| Sandouville | 45 | 800 | 8 |
| STA | 1 | 21 | 1 |
| MCA | 2 | 42 | 2 |
| SOVAB | 45 | 574 | 7 |
| Fonderie de Bretagne | 20 | 378 | 4 |
| ACI Villeurbanne | 0 | 0 | 0 |
| SFKi | 2 | 42 | 2 |
| S/T sites industriels | 318 | 6022 | 68 |
| Guyancourt | 16 | 336 | 8 |
| Rueil/Lardy | 0 | 0 | 0 |
| Siege | 4 | 84 | 3 |
| VSF | 0 | 0 | 0 |
| RSC | 0 | 0 | 0 |
| S/T sites Région Parisienne | 20 | 420 | 11 |
| Cergy | 3 | 63 | 1 |
| DR. Régionales | 0 | 0 | 0 |
| S/T sites Région Commerce | 3 | 63 | 1 |
| RSAS | 271 | 42 | 2 |
| Ensemble du périmètre | 341 | 6505 | 80 |



TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPÉTENCES

Formation « Formateurs relais » - Répartition par statut et femmes/hommes



05

CONDITIONS DE TRAVAIL

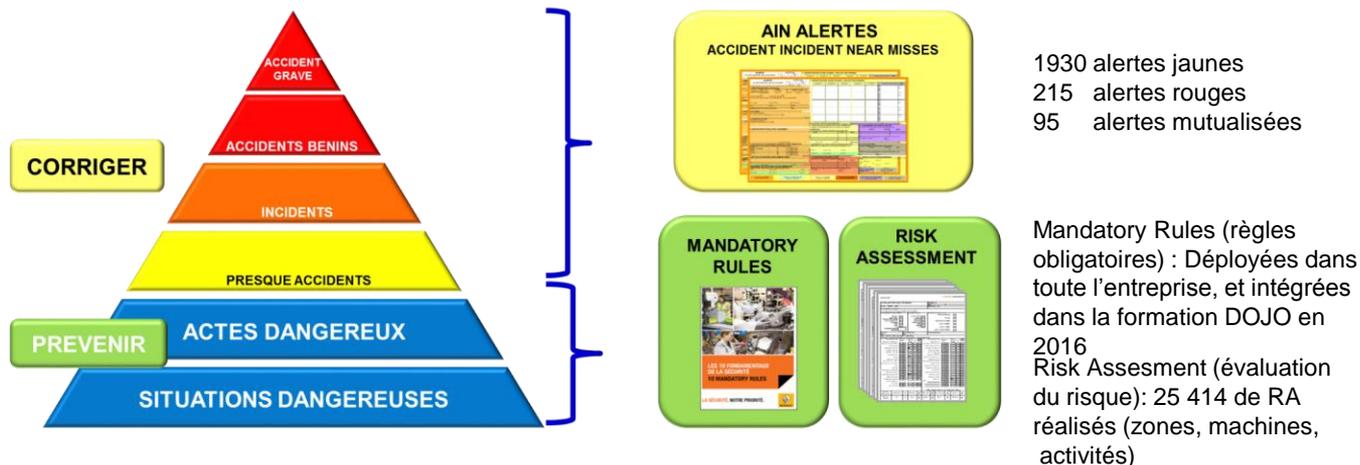


Conditions de travail des salariés et prévention de la pénibilité

Un plan de rupture sécurité pour tous – 10 fondamentaux de la sécurité

■ Objectifs

- La sécurité : priorité n° 1
- Une nouvelle approche Santé, Sécurité, Conditions de travail:
 - ⇒ Changer nos comportements et prévenir plus efficacement les accidents
 - ⇒ Passer à une approche proactive de la sécurité : évaluation des risques, détection des presqu'accidents, règles de sécurité obligatoires
 - ⇒ Création d'une direction HSE



La prévention ergonomique : un des fondamentaux de la sécurité / prévention de la pénibilité

→ Intégrer l'ergonomie dans les plans de progrès:

- *Aménagement des postes de travail / Réduire la pénibilité*
- *Promotion de la diversité au travail: hommes, femmes, les jeunes, salariés âgés, salariés ayant des capacités réduites, en adaptant les postes de travail aux besoins de ces différents groupes.*
- *Prise en compte de l'ergonomie dans les actions de progrès.*
- *Améliorer la performance tout en protégeant la santé.* Eviter les troubles musculo-squelettiques liés au travail

9 PREVENTION ERGONOMIE

↪ **J'applique les gestes et postures préconisés.**
J'utilise les assistances à disposition à mon poste de travail.

↪ **Je participe à l'amélioration de mon poste de travail**



Conditions de travail des salariés et prévention de la pénibilité

Des outils pour le suivi des cotations ergonomiques, la FSSE

SIMPLIFIED SAFETY AND ERGONOMICS FORM (FSSE)
Manufacturing work station Rev. 2015

Name of the writer: _____ Date: _____

Work station description: _____

Site: _____ Work unit: _____ Department / work unit group: _____ Stake N°: _____

Work station N°: _____

Identification of the work station: _____

Cycle time: _____ Frequency (nb product/h): _____ Commitment (%): _____ Movements (m/mn): _____

| Physical constraints synthesis | | Force (name and weight of parts): | |
|--------------------------------|--|-----------------------------------|---|
| Neck/nape of neck | | - | - |
| Back/lumbar | | - | - |
| Upper limbs | | - | - |
| Fingers, wrist | | - | - |
| Lower limbs | | - | - |
| Carry of load | | - | - |

Force average: _____

Operators opinion

Team A _____
Team B _____
Night team _____

Ergonomic evaluation

Final rating of the workstation by the ergonomist:

- Fair Workstation Green
- Workstation with more than one constraint and improvements and V3 evaluation to be done Yellow
- Workstation with high level of constraints and improvements and V3 evaluation to be done urgently Red

Ergonomics Analysis V3

Rated by: _____
Date: _____
P: F: R: C:

Improvement actions or Remarks

| Remarks / Actions | Pilot | Deadline |
|-------------------|-------|----------|
| | | |

Other remarks

Reminder if during the Ergonomics assessment you discover a new hazard:

- Each potential hazard identified in the work unit should be:
 - Evaluated with RA method (R=O²)⁽¹⁾
 - Controlled based on ERICPD hierarchy of prevention measures⁽²⁾
 - Indicated to work unit members (registration and monitoring in the work unit LUP or the TDD).
- For all rating > 9, the TCT (Occupational safety technician) of your department should be notified.
- For all rating > 12, an AIN alert⁽³⁾ must be realized as soon as possible.

(1) R=O²: The risk assessment is the result of the product of the Occurrence of the danger by its Seriousness.
(2) ERICPD: Eliminate, Reduce, isolate, Control, Designate and Prioritize.
(3) AIN Alert: Report realized for all Accident, Incident or Near miss

LA SECURITE, NOTRE PRIORITE. 

* Form to be updated one a year or at each work station modification

FSSE Ergonomics - Physical and cognitive constraints Jan 2016

Evaluation V3: P_ F_ R_ C_

Postures

| Postures | > 30° Without support or > 45° with support | Hands above the head | W > 2 kg Hands at head height | Arms Subtracted Upwards or Shoulder raised | Crushing Or Kneeling |
|---|---|--|---|---|----------------------|
| Enter the number of times the posture is observed by cycle or % of cycle time | | | | | |
| Fail if > 100 th or 30% of cycle time | | | | | |
| HELP Check if one posture in one cycle | 1 time the posture with frequency > 100% (cycle time 30s) | 4 times the posture with frequency > 25% (cycle time 1min) | 2 times the posture with frequency > 50% (cycle time 1min) | 10 times the posture with frequency > 10% (cycle time 1min) | |
| or HAZAR CHECKS THREATS CHECK #1: | > 14 min | 30% of cycle Time | (Crush, difficult fittings, pressure...) (felt by everybody) At least 1 | down steps > 10mm At least 1 | |

SELECT OTHERS POSTURES EXISTING IN THE WORKSTATION (add 1 into each account for the evaluation)

> 10° Hand at head height without any force
> 10° Movements between 7 and 14th/min
> 10°

Force

| Postures | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | |
|----------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|--|
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

At least one part manipulated in GREY area

Or average force divided by sum of frequency in GREY area

Particular significant force at rolling bases start or manipulators, welding guns... (felt by everybody)

Handling difficult, to take or assemble parts (felt by everybody)

Regulation

- Cycle time hard to respect because of: complex operations, operating time > 100% TT, no possibility of anticipation

- Cumulative constraints x 1 cross in Posture or Force + Operating time > 95%

Complexity

Operating mode hard to manage because of:
Complex information (No choice assistance with a high diversity, hard to understand...),
Difficult dexterity* (difficult accessibility, blind work...), appearance or conformity inspection involving sustained attention, disturbing physical atmosphere (noise, bad lighting, heat, bad smell)

* Difficult - known by everybody despite adequate training and workstation held more than 1 month

Number of boxes ticked: _____

Supervisor, with operators opinions, evaluates the workstation in GREEN, YELLOW or RED
GREEN: if no cross YELLOW: if 1 or 2 crosses RED: if 3 crosses or more on the entire document.

Validations

| | | |
|----------------------------------|-------|------------|
| Work unit manager - Team A name: | Date: | Signature: |
| Team B name: | Date: | Signature: |
| Night team name: | Date: | Signature: |
| Work unit supervisor - Name: | Date: | Signature: |



COTATION ERGONOMIQUE (FSSE) SITES France

| FRANCE | | | |
|---------------|------------|------------|-----------|
| | Vert | Jaune | Rouge |
| UCM | 69% | 26% | 4% |
| UM | 79% | 18% | 3% |
| Autres sites | 88% | 12% | 0% |
| GLOBAL | 74% | 23% | 4% |



Conditions de travail des salariés et prévention de la pénibilité

Résultats accidents du travail – Groupe Renault – Août 2016

EUROPE

| | F1 | F2 | G1 |
|---------------------------------------|------------|------------|-------------|
| Etablissements de Fabrication | 5,1 | 3,3 | 0,24 |
| Etablissements Commerciaux | 6,0 | 4,2 | 0,21 |
| Etablissements d'Ingénierie | 3,0 | 1,5 | 0,06 |
| Etablissements Tertiaires, Financiers | 1,9 | 1,0 | 0,02 |
| GLOBAL | 4,5 | 2,9 | 0,18 |

EURASIE *

| | F1 | F2 | G1 |
|---------------------------------------|------------|------------|-------------|
| Etablissements de Fabrication | 1,1 | 0,6 | 0,01 |
| Etablissements Commerciaux | 0,0 | 0,0 | 0,00 |
| Etablissements d'Ingénierie | 0,0 | 0,0 | 0,00 |
| Etablissements Tertiaires, Financiers | 0,3 | 0,3 | 0,01 |
| GLOBAL | 0,9 | 0,5 | 0,01 |

FRANCE

| | F1 | F2 | G1 |
|---------------------------------------|------------|------------|-------------|
| Etablissements de Fabrication | 8,3 | 5,2 | 0,31 |
| Etablissements Commerciaux | 6,5 | 4,8 | 0,30 |
| Etablissements d'Ingénierie | 3,0 | 1,5 | 0,06 |
| Etablissements Tertiaires, Financiers | 2,2 | 1,1 | 0,03 |
| GLOBAL | 5,6 | 3,5 | 0,20 |

AFRIQUE MOYEN-ORIENT INDE *

| | F1 | F2 | G1 |
|-------------------------------|------------|------------|-------------|
| Etablissements de Fabrication | 0,7 | 0,5 | 0,02 |
| Etablissements Commerciaux | 2,7 | 2,7 | 0,13 |
| Etablissements d'Ingénierie | 0,0 | 0,0 | 0,00 |
| GLOBAL | 0,8 | 0,6 | 0,03 |

AMERIQUES

| | F1 | F2 | G1 |
|---------------------------------------|------------|------------|-------------|
| Etablissements de Fabrication | 3,1 | 1,7 | 0,09 |
| Etablissements Tertiaires, Financiers | 0,0 | 0,0 | 0,00 |
| GLOBAL | 2,7 | 1,5 | 0,08 |

ASIE PACIFIQUE

| | F1 | F2 | G1 |
|---------------------------------------|------------|------------|-------------|
| Etablissements de Fabrication | 0,6 | 0,6 | 0,08 |
| Etablissements Commerciaux | 0,9 | 0,0 | 0,00 |
| Etablissements d'Ingénierie | 0,0 | 0,0 | 0,00 |
| Etablissements Tertiaires, Financiers | 0,0 | 0,0 | 0,00 |
| GLOBAL | 0,5 | 0,3 | 0,04 |

Cumul Groupe Renault

Objectif 2016 : F1 = 3,0

| | F1 | F2 | G1 |
|---------------------------------------|------------|------------|-------------|
| Etablissements de Fabrication | 2,9 | 1,8 | 0,12 |
| Etablissements Commerciaux | 5,3 | 3,8 | 0,19 |
| Etablissements d'Ingénierie | 2,1 | 1,1 | 0,04 |
| Etablissements Tertiaires, Financiers | 1,1 | 0,6 | 0,02 |
| GLOBAL | 2,9 | 1,8 | 0,11 |

F1 représente le nombre d'accidents du travail qui nécessitent des soins à l'extérieur de l'établissement pour un million d'heures travaillées.

F2 représente le nombre d'accidents du travail avec arrêt pour un million d'heures travaillées.

G1 représente le nombre de jours d'arrêt de travail pour mille heures travaillées.

* AvtoVaz, Renault Algérie Production et ACI Pars non consolidés

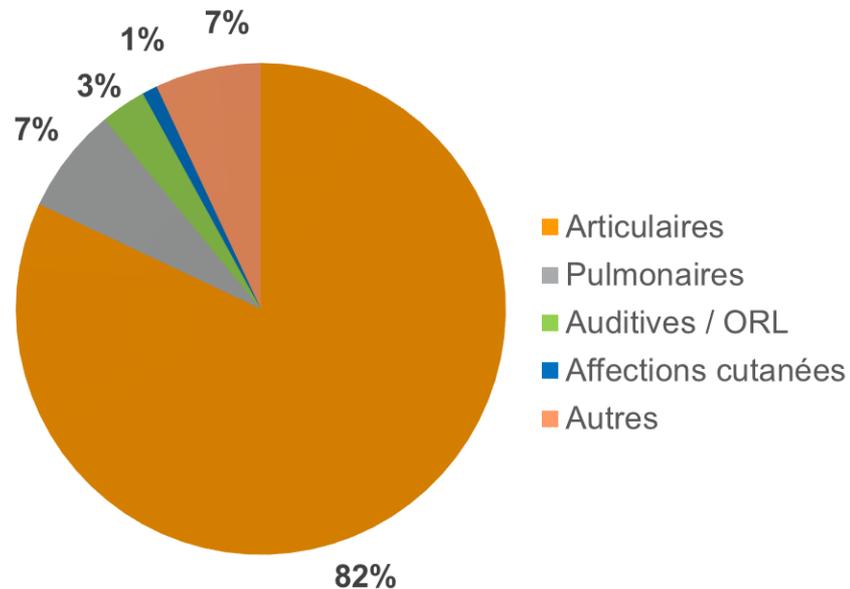


Conditions de travail des salariés et prévention de la pénibilité

Les maladies professionnelles

167 maladies professionnelles déclarées en 2015

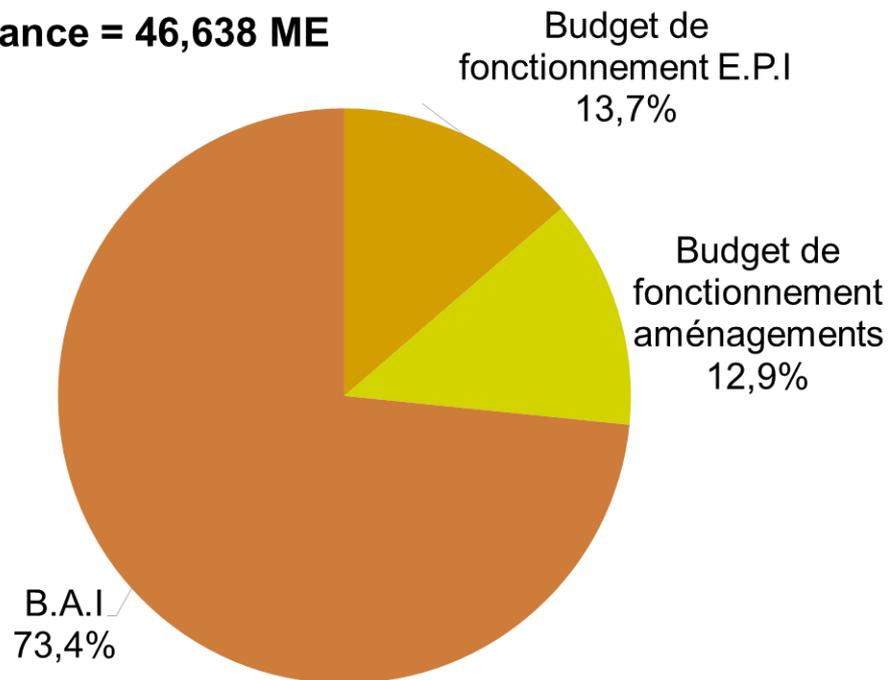
Rappel : 306 (2012); 263 (2013) ; 199 (2014)



Conditions de travail des salariés et prévention de la pénibilité

Budgets et BAI Sécurité et Conditions de Travail – périmètre France

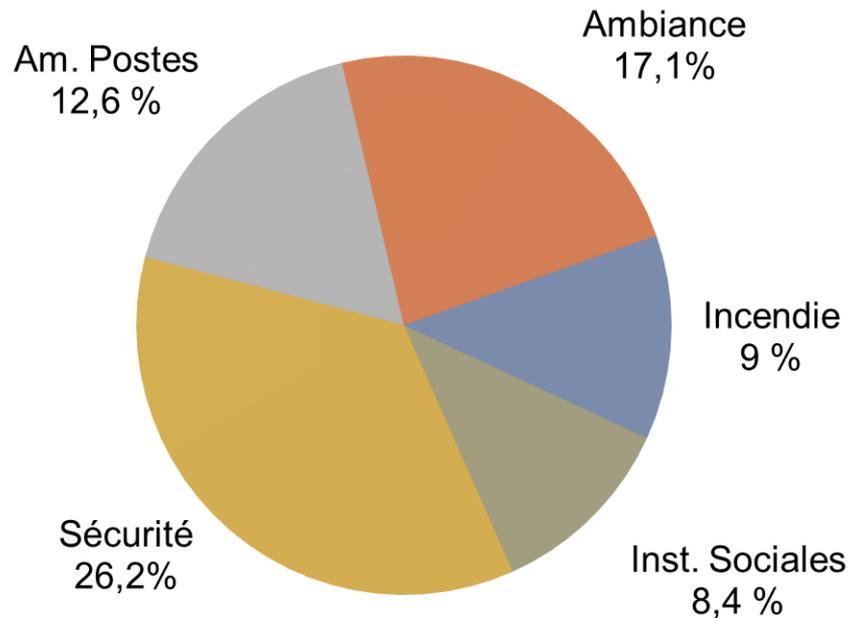
Montant total France = 46,638 ME



Conditions de travail des salariés et prévention de la pénibilité

Montants engagés BAI - Périmètre France

Montants engagés BAI = 34,202 ME



FIN

