

**Accord relatif à l'égalité professionnelle
entre les femmes et les hommes et à
l'articulation vie privée et vie
professionnelle**

ENTRE

La Société RENAULT TRUCKS SAS

représentée par :

M. Thierry Fayette,
Directeur des Ressources Humaines,

M. Olivier Barde,
Directeur des Relations Sociales

D'UNE PART

ET

LES ORGANISATIONS SYNDICALES,

C.F.D.T.,
représentée par : **Eric BELLOLI**

C.F.E-C.G.C.,
représentée par : **Jean Pierre Garnier**

C.G.T.,
représentée par :

F.O.,
représentée par : **Jean Jacques Briat**

S.U.D. ,
représentée par : **Petitjean ERIC**

D'AUTRE PART

Il a été convenu ce qui suit,

Saint-Priest, le 1^{er} juin 2022

PREAMBULE

La Diversité et l'Inclusion font partie intégrante des valeurs du groupe Volvo.
L'égalité des chances et l'équité de traitement entre les femmes et les hommes à toutes les étapes de la vie professionnelle sont des droits fondamentaux et constitutionnels.

Renault Trucks SAS s'engage depuis de nombreuses années en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : trois accords d'entreprise ont été signés entre la direction et les partenaires sociaux, le premier en 2011 puis en 2015 et en 2019.

Pour le présent accord, la direction et les organisations syndicales représentatives se sont rencontrées à plusieurs reprises en 2022 afin de réaliser le bilan du précédent accord et de négocier les dispositions de ce nouvel accord. Cette négociation s'est appuyée sur les informations figurant dans la base de données économiques, sociales et environnementales.

L'objet du présent accord est de définir, parmi les thèmes proposés par la loi, des objectifs de progression dans des domaines d'actions ciblés pour permettre d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. L'atteinte de ces objectifs s'effectue au moyen d'actions concrètes détaillées dans les chapitres ci-dessous.

Au regard des éléments de diagnostic examinés, les parties ont retenu les domaines d'action ciblés suivants pour la durée du présent accord :

- l'embauche et le travail auprès des écoles,
- la promotion professionnelle,
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale,
- la rémunération,
- les conditions de travail.

Cet accord est conclu en application de l'article R2242-2 du code du travail à l'issue de la négociation conduite en application de l'article L 2242-1 du code du travail.



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large stylized signature, a smaller signature, and the initials 'EP' and 'JPG EX'.

I. L'EMBAUCHE ET LE TRAVAIL AUPRES DES ECOLES

Le recrutement est une étape importante dans la mise en œuvre d'une politique visant à favoriser la diversité et l'inclusion.

Renault Trucks SAS rappelle qu'un processus de recrutement repose sur des critères objectifs et se déroule de manière identique pour les femmes et les hommes, sans distinction d'aucune sorte liée au sexe. Le principe d'égalité de traitement est respecté tout au long du processus de recrutement. Cela se concrétise dans l'entreprise par l'utilisation d'une méthode spécifique de recrutement basée sur l'évaluation des compétences. Les recruteurs sélectionnent donc les candidat(e)s de façon objective sans biais ou stéréotype de genre.

Le constat est fait lors du diagnostic que certains métiers de l'entreprise sont majoritairement occupés par l'un ou l'autre sexe. Or, l'entreprise considère que la mixité des emplois est facteur de « richesse » et de performance.

Sans remettre en question le principe de l'égalité de traitement décrit plus haut, les objectifs du présent accord sont de :

- faire progresser la mixité des emplois et rééquilibrer les recrutements dans les métiers où les femmes / hommes sont trop peu représentés,
- favoriser la mixité des viviers de candidatures.

Pour cela, de nouvelles actions sont prévues :

- retenir un CV du genre minoritaire dans chaque short list de recrutement,
- offrir la visibilité d'une marque et d'une expérience collaborateur inclusives,
- dégenrer les offres de recrutement et rédiger celles-ci de manière ouverte à tous les genres.

Objectifs de progression / indicateurs :

- taux de recrutement de femmes porté à 45% minimum sur la durée de l'accord, à périmètre égal. La présentation du taux de recrutement distinguera les embauches en fonction du statut (ATAM, AR, Cadre) et du type de contrat (CDI, CDD).
- taux de recrutement annuel de femmes en CDI supérieur à la proportion des femmes dans l'effectif en CDI à la fin de l'année précédente. Pour rappel, au 31/12/2021 les femmes représentent 21 % de l'effectif en CDI et CDD hors alternants et stagiaires.

Afin de soutenir l'atteinte de ces objectifs, l'entreprise continuera ses actions à destination des écoles, association, agences d'intérim sur les différents bassins d'emploi de l'entreprise qui seront renforcées. Cela permet de communiquer sur nos engagements en matière de diversité et de promouvoir nos métiers en « cassant » certaines idées reçues.

Aussi, il sera veillé à mixer les intervenants dans les événements auprès des écoles cibles afin d'améliorer le nombre de candidatures féminines. Il en va de même pour les forums de recrutement. De la même manière, l'objectif sera de faire témoigner les femmes

DA
EP
JPG
EP 5

ingénieures et techniciennes de l'entreprise auprès des collèges et des lycées et de continuer les actions spécifiques auprès du réseau d'ambassadeurs d'école de GTT.

Il pourra être demandé à des femmes ouvrières de participer à ce type de démarches auprès d'écoles concernées dans le cadre de la promotion de nos métiers industriels.

La participation à des actions de type associative sur ces sujets pourra être facilitée en lien avec l'entreprise.

Dans les partenariats de l'entreprise avec les écoles, il sera favorisé le versement de la taxe d'apprentissage vers les écoles ayant une politique diversité forte.

Objectifs de progression / indicateurs :

- % de femmes alternantes et progression de ce pourcentage.
- bilan global en commission de suivi des différentes actions.

II. LA PROMOTION PROFESSIONNELLE

L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes doit se traduire par des perspectives d'évolution de carrières comparables.

L'entreprise rappelle les actions suivantes déjà mises en œuvre :

- mise en visibilité de « talents » féminins lors de la visite en France de cadres dirigeants du Groupe,

- l'équipe de recrutement doit toujours s'efforcer d'être constituée d'un homme et d'une femme afin de garantir l'objectivité du recrutement en ce qui concerne le recrutement des postes de managers.

Afin de mieux assurer l'égalité des chances entre les hommes et les femmes en matière de promotions professionnelles et notamment pour favoriser l'accès des femmes aux postes de managers, Renault Trucks SAS maintient pour la durée du présent un engagement et un indicateur de suivi :

Objectifs de progression / indicateurs :

- engagement d'avoir un taux de recrutement de femmes managers annuellement supérieur au taux actuel de femmes managers (*au 31/12/2021 : 22 % de femmes managers*), ceci au niveau de l'entreprise et au niveau de chaque établissement.
- suivi annuel du taux de femmes dans les comités de direction.

Sur le périmètre industriel notamment, la promotion de femmes sur des postes de managers devra se poursuivre et s'accélérer au niveau local. Le sujet de la féminisation des métiers de l'encadrement sera abordé lors des conférences emploi des sites.

Objectifs de progression / indicateurs

- suivi du taux de promotion des femmes sur des postes de managers.

Handwritten notes and initials in blue ink:

- DR
- EP
- JPG
- ER
- 6

Par ailleurs, au même titre que l'expérience professionnelle, l'entreprise souligne que la formation est un des facteurs d'égalité professionnelle et participe activement à l'évolution de carrière.

Objectifs de progression / indicateurs :

- suivi du ratio : nombre d'heures de formation effectuées / nombre d'heures travaillées, en distinguant les hommes des femmes
- suivi du ratio : nombre de salariés formés / effectif présent, en distinguant les hommes des femmes.

Si un écart significatif est constaté, les raisons expliquant cette différence sont analysées et un plan d'actions mis en œuvre en cas de besoin par les Responsables Ressources Humaines.

III. L'ARTICULATION ENTRE L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE

L'entreprise rappelle l'importance de veiller à la bonne articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale. Le respect de cet équilibre contribue au bien-être des salariés.

Les congés liés à la parentalité ne doivent pas avoir d'incidence sur le déroulement de carrière des salarié(e)s concerné(e)s. Les hommes comme les femmes peuvent s'impliquer dans leur vie parentale, l'entreprise soutenant une évolution des mentalités vers un meilleur partage des rôles.

Renault Trucks SAS renouvelle les mesures ci-dessous, instaurées par le précédent accord de 2019, en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Le présent accord vient améliorer les nouvelles dispositions sur le congé paternité et d'accueil de l'enfant.

Un guide de la parentalité et des aidants familiaux, numérique et papier, accessible à tous les salariés et remis aux nouveaux arrivants, sera mis en place.

Article 3.1 Congé pour enfant malade

Il sera accordé aux salariés, pères ou mères apportant la preuve de la filiation, un congé exceptionnel de 4 jours ouvrés par année civile pour soigner un enfant malade de moins de 16 ans.

Ces jours de congé seront rémunérés à hauteur de 75 % du salaire brut, sur présentation d'un certificat médical attestant que l'état de santé de l'enfant nécessite une présence parentale.

Objectif de progression / indicateur :

EP 03
JPG
7
EP

-nombre de jours de congés enfant malade pris chaque année par les collaborateurs ou collaboratrices ayant des enfants jusqu'au terme de leur quinzième année (avec répartition par catégorie professionnelle).

Article 3.2 Congé parental

Concernant le congé parental, et afin d'atténuer au maximum les effets d'une absence prolongée, Renault Trucks SAS décide de maintenir l'action suivante :

- Reprise complète de l'ancienneté correspondant à la durée du congé parental
- Après le retour de congé, s'il a duré un an ou plus, et si nécessaire, proposer aux personnes concernées de suivre les sessions d'accueil mises en œuvre pour les nouveaux arrivants ou bien des formations pour remise à niveau de leurs compétences.

Article 3.3 Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est depuis le 1^{er} juillet 2021 de 25 jours calendaires (32 jours en cas de naissances multiples), contre 15 jours auparavant (11 jours légal ou 18 jours en cas de naissances multiples + 4 jours conventionnels RT SAS).

Il est ouvert au père de l'enfant et dans les conditions prévues à l'article L 1225-35 du code du travail (le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint ou concubin salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité).

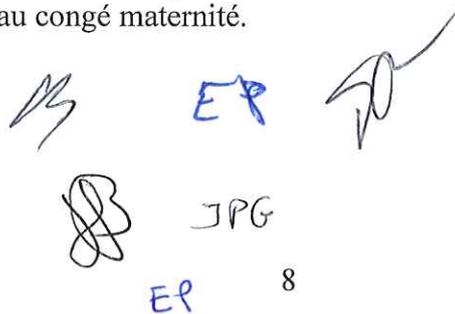
Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant donne lieu au versement d'indemnités journalières par la caisse primaire d'assurance maladie. Ces indemnités sont complétées par Renault Trucks à 100% du salaire net habituel (hors CSG/CRDS sur les IJSS) pendant les 25 jours calendaires (32 jours en cas de naissances multiples).

Le congé est composé :

- d'une première période de 4 jours calendaires prise immédiatement après le congé de naissance. En pratique, lorsque le salarié prend son congé de naissance, il devra obligatoirement y accoler 4 jours de son congé de paternité et d'accueil de l'enfant ;
- d'une seconde période de 21 jours calendaires (ou 28 jours en cas de naissances multiples), qui doit être prise dans les 6 mois suivant la naissance (contre 4 mois auparavant). Cette période pourra être accolée au congé de naissance ou être prise de manière fractionnée (en deux périodes d'une durée minimale de 5 jours chacune).

L'absence liée au congé de paternité et d'accueil de l'enfant est assimilée à du temps de travail effectif et prise en compte en totalité, notamment pour les avantages liés à l'ancienneté, selon les mêmes dispositions que celles applicables au congé maternité.

Objectif de progression / indicateur :

Handwritten initials and signatures in blue ink. The initials include 'EP', 'JPG', and 'EP'. There are also several scribbled-out signatures.

-nombre de jours de congé paternité et d'accueil de l'enfant pris dans l'année par rapport au nombre de jours théoriques dans l'année (avec répartition par catégorie professionnelle).

Article 3.4 Congé pour la conclusion d'un PACS

Les salariés ont droit, sur justification et sans condition d'ancienneté, à un congé de 5 jours pour la conclusion d'un PACS, au moment de l'évènement.

L'objectif est que tous les salariés aient connaissance des mesures ci-dessus de façon à pouvoir en bénéficier en cas de besoin / si souhaité. La Direction mettra à disposition un kit de communication spécifique pour les salariés pour en assurer l'effectivité.

Article 3.5 Mobilité entre le domicile et le lieu de travail

Dans le cadre de la loi d'orientation des mobilités de décembre 2019, l'entreprise et les partenaires sociaux ont entendu fixer un cap pour des mesures visant à améliorer la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail en encourageant et facilitant le recours aux transports en commun, au covoiturage ou aux mobilités actives et en assurant une sensibilisation à l'enjeu de l'amélioration de la qualité de l'air.

Une réflexion est ou sera menée dans chaque site pour contribuer à un impact environnemental positif sur le covoiturage, l'installation de bornes électriques...

Des actions déjà menées se poursuivront en interne site ou sur le trajet domicile-lieu de travail avec la navette à la demande pour les grands établissements (celle-ci pouvant compléter la dernière partie de trajet), les abris à vélo, la promotion du covoiturage, des transports en commun collectifs publics (abonnement) et des navettes ainsi que, au niveau de l'entreprise, sur les véhicules électriques pour la flotte entreprise.

Dans cet esprit, il est décidé de porter de 50 % à 80 % le remboursement par l'entreprise de l'abonnement de transport public. Il est rappelé que le salarié a le choix entre l'indemnité de transport ou le remboursement à 80 % de son abonnement.

Sur ce sujet important de la mobilité entre le domicile et le lieu de travail, il est acté de se revoir entre direction et partenaires sociaux à travers un nouveau groupe paritaire entreprise avant les congés d'été 2023, ceci après des rencontres et échanges en établissement. L'objectif souhaité est de pouvoir signer à terme un accord d'entreprise spécifique sur ce sujet.

IV. LA REMUNERATION

Renault Trucks SAS réaffirme sa volonté de continuer à assurer la non-discrimination entre les rémunérations des femmes et des hommes lors de l'embauche ainsi qu'au cours du déroulement de carrière.

DA
EP

EP

JPG

9

L'entreprise rappelle que les processus qu'elle continue à mettre en œuvre sont les garants du principe de non-discrimination entre les sexes.

Ainsi, l'égalité de salaire entre les hommes et les femmes continue d'être assurée par une politique de rémunération équitable et des consignes strictes sont données en ce sens lors du recrutement et lors de la revue annuelle des rémunérations.

Les congés liés à la parentalité ne devant pas avoir d'incidence sur le déroulement de carrière des salarié(e)s concerné(e)s, les rémunérations seront étudiées au retour des suspensions de contrat liées à la parentalité supérieures à un an.

En application de l'article L1142-8 du code du travail, l'employeur publie chaque année des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et s'engage à présenter annuellement le résultat de cet index aux organisations syndicales signataires lors de la commission de suivi du présent accord :

- *l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes
- *l'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire ne correspondant pas à des promotions entre les femmes et les hommes
- *l'écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes
- *le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé de maternité, si des augmentations sont intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris
- *le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations.

L'entreprise s'engage à poursuivre les efforts engagés afin d'améliorer encore les niveaux de score obtenus.

V. LES CONDITIONS DE TRAVAIL

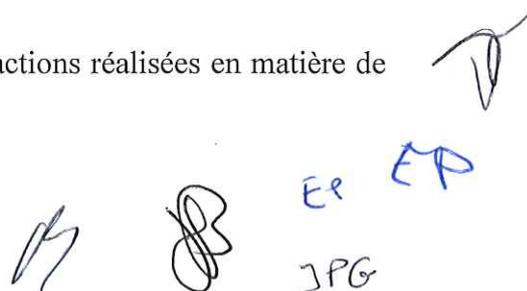
L'objectif de Renault Trucks SAS est de poursuivre son engagement visant à garantir un environnement de travail inclusif. Il s'agit d'assurer le même niveau de confort aux femmes qu'aux hommes sur le lieu de travail.

Article 5.1 Vêtements de travail et EPI

L'entreprise poursuivra ses efforts pour la mise à disposition de vêtements de travail et d'EPI adaptés aux morphologies féminines et masculines. Le Centre d'Expertise France SSCT suivra ce sujet en lien avec le groupe et les organisations industrielles.

Objectifs de progression / indicateurs :

- présentation lors de la commission de suivi annuel des actions réalisées en matière de vêtements de travail.



Article 5.2 La lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

La prévention et la lutte contre toute forme de sexisme et contre le harcèlement sexuel font partie des engagements du groupe Volvo.

L'entreprise rappelle qu'un dispositif de prise en charge des signalements de harcèlement ou de violence au travail existe.

Renault Trucks SAS s'engage durant le présent accord à mener une campagne de sensibilisation sur ces thèmes incluant une communication sur les dispositifs existants.

L'objectif est de lutter contre tout agissement sexiste, de libérer la parole et que les cas remontés soient traités en assurant une protection efficace des victimes. Il est aussi de savoir expliquer aux personnes les limites à respecter dans la parole comme dans les comportements pour sensibiliser tout le monde au niveau de l'entreprise. Les noms des référents CSE doivent être affichés au niveau des panneaux des CSE. Par ailleurs, la direction continuera à communiquer sur le rôle du référent entreprise.

Une sensibilisation des comités de direction et des managers sera également effectuée à travers des workshops et des échanges.

Les nouveaux managers seront sensibilisés lors de leur prise de fonctions au travers notamment de formations incluant la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. De même, les RH sont régulièrement formés sur ces sujets.

Objectif de progression / indicateur :

- présentation lors de la commission de suivi annuel des actions réalisées en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes et des tendances sur ce sujet.
- nombre de managers formés sur la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

VI. LES DISPOSITIONS FINALES

Article 6.1 Durée de l'accord, entrée en vigueur et révision

Le présent accord s'applique aux salariés de l'entité légale Renault Trucks SAS.

Conformément aux dispositions de l'article L 2232-2 du code du travail, le présent accord entrera en vigueur dès qu'il aura été valablement signé. Il est conclu pour une durée déterminée de trois ans. A l'expiration de cette durée de trois ans, le présent accord cessera de plein droit de produire ses effets et ne se transformera pas en accord à durée indéterminée, sans qu'il soit besoin d'une notification aux parties. Les parties conviennent de se réunir quatre mois avant l'échéance du présent accord pour envisager sa renégociation.

Le présent accord pourra être révisé pendant sa période d'application, d'un commun accord dans les conditions de l'article L 2261-7-1 du code du travail. La partie signataire

WEP

IPG

EP

11

qui formule une demande de révision devra notifier cette demande aux autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception. Les parties signataires devront, sauf accord contraire, se réunir dans un délai maximum de 30 jours suivant la date de notification de la demande de révision pour étudier cette dernière. A défaut d'accord sur la proposition de révision dans un délai de trois mois, la proposition est réputée rejetée.

Article 6.2 Suivi et rendez-vous

Une commission de suivi, composée de 2 représentants par organisation syndicale signataire, se réunira une fois par an.

Dans l'hypothèse où de nouvelles dispositions légales ou conventionnelles ayant une incidence sur les dispositions du présent accord viendraient à intervenir, il est convenu d'organiser une rencontre entre les parties intéressées pour en examiner les conséquences.

Article 6.3 Notification, dépôt et publicité

Le présent accord, une fois signé, fera l'objet des formalités de publicité suivantes :

- Un exemplaire dûment signé de toutes les parties sera notifié à chaque signataire ainsi qu'à chaque organisation syndicale représentatives dans l'entreprise non signataire,
- Aux termes de l'article D.2231-4 du Code du travail, un exemplaire au format électronique (version intégrale du texte signée des parties en PDF) sera déposé via la plateforme de téléprocédure TéléAccords à l'adresse www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr pour transmission automatique du dossier à la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS),
- Un exemplaire sera déposé au greffe du Conseil des Prud'hommes de Lyon.

Le présent accord sera mis à disposition des salariés auprès des services du personnel et mis sur l'Intranet.

Fait à Saint-Priest en 8 exemplaires originaux, le 1^{er} juin 2022

EP
ER JFG
12

