

**ACCORD RENAULT DU 5 AVRIL 2002 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.

C.G.T.

représentée par M. Fred DIJOUX

représentée par M. Philippe MARTINEZ

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

représentée par M. Robert MALHERBE

C.F.T.C.

F.O.

représentée par M. Serge DEPRY

représentée par M. Lucien MEREL

d'autre part,

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :

PREAMBULE

RENAULT et les Organisations Syndicales ont conclu deux accords d'entreprise en faveur des personnes handicapées, le premier le 18 juillet 1995 pour une durée de quatre ans, et le deuxième le 9 octobre 1998 pour une durée de trois ans, lequel est venu à échéance le 31 décembre 2001.

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.

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 et durablement l'obligation légale, avec désormais plus de 10% d'unités bénéficiaires. Sur le périmètre que couvre l'accord, et 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, le nombre de salariés reconnus handicapés s'établit à 3054 personnes pour un effectif de salariés assujettis au 31 décembre 2001 de 45799 unités.

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, qui emploient désormais plus de 11% des unités bénéficiaires.

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 Handicapés...), 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. Il en est résulté le présent accord, applicable jusqu'au 31 décembre 2004.

Il manifeste la volonté de RENAULT S.A.S. et des organisations syndicales signataires 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.

1 - 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 leur 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 pré-sélection de curriculum vitae. Ces actions sont menées par une personne spécifiquement en charge de ce processus, dans le cadre d'une coordination étroite entre la personne en charge

de ce processus, 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 de qualification ou d'adaptation) 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 (centres d'aide par le travail et ateliers protégés), 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.

2 - PLAN D'INSERTION ET DE FORMATION

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.

Le livret d'information est actualisé. Il 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.

Ce livret est également remis aux Organisations Syndicales.

Outre les mesures prévues au présent accord, ce livret rappelle les dispositions existantes, notamment celles de l'accord du 5 juillet 1991 sur la couverture sociale des salariés, pour ce qui concerne particulièrement les salariés handicapés.

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 au web RH les informations adaptées permettant de faire connaître le présent accord et les actions qu'il met en œuvre.

2.2 - Aides aux salariés de RENAULT

- Véhicules

Des remises sur l'achat de véhicules dotés d'une boîte de vitesse automatique sont consenties aux salariés handicapés, y compris les personnels en CASA, et les 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 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 S.A.S., 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.

- 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. Ces aides financières de Renault sont attribuées en tenant compte du montant des aménagements et des autres aides reçues. Les dossiers sont instruits par l'assistante sociale.

Par ailleurs, conformément à l'accord du 11 janvier 2002 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.

Concernant les appartements à la location, l'existence d'un handicap constitue un critère de priorité pour l'attribution d'un logement sur le parc Société Immobilière RENAULT habitation (SIRHA) et sur les réservations qu'il 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.

- Etudes

Lorsqu'un salarié a la charge d'un enfant handicapé qui poursuit ses études, il est accordé, à ce titre, une bourse annuelle à partir de l'entrée dans le cycle secondaire. 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 Euros par enfant et par an et est versée sur présentation de pièces justificatives.

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),
- le C.N.R.H. (Comité National Français de Liaison pour la Réadaptation des Handicapés),
- le G.I.R.P.E.H. (Groupement Interprofessionnel Régional pour la Promotion de l'Emploi des Personnes Handicapées ...).

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.

Au titre de sa participation à l'effort de construction, notamment dans le cadre des accords d'entreprise et en dernier lieu dans le cadre de l'accord du 11 janvier 2001 relatif aux prêts accordés en faveur de l'accession à la propriété et modifiant l'accord relatif à la couverture sociale des salariés Renault, RENAULT S.A.S. affecte la totalité des sommes non consommées de l'enveloppe budgétaire annuelle destinée aux membres handicapés du personnel ou de leur famille, au financement d'opérations destinées à améliorer l'hébergement des personnes handicapées. Ces opérations sont assorties de réservations.

2.4 - 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.. Celle-ci s'assure que les salariés handicapés bénéficient en moyenne d'un volume

d'heures de formation équivalent à celui des autres membres du personnel de même catégorie dans le cadre du suivi de l'accord au niveau établissement.

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.

2.5 - 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 (Unions patronales, Direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle, Equipes de préparation et de suivi du reclassement, etc...).

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.

3 - PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

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 du 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.

3.2 - Maintien dans l'entreprise

Tout salarié handicapé bénéficiaire de la loi du 10 juillet 1987 a, pendant un an à compter de la date de la reconnaissance, 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.

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

RENAULT S.A.S. maintiendra son flux d'affaires avec le secteur protégé à un taux au moins égal à 0,25% en équivalent emploi, soit près de 120 unités bénéficiaires.

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 S.A.S. 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. poursuit par ailleurs sa collaboration avec le GIRPEH Ile de France sur le projet "Stimulus", engagé à la demande de l'administration du travail.

5 - 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 une fois par an pour 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.

6 - 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.

Il entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2002, 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.

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 10 juillet 1987 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. premier tiret 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 :

- le personnel reconnu catégorie A par la COTOREP ou titulaire d'une incapacité permanente partielle comprise entre 11 % et 66,5 % bénéficie de 50 % de remise,
- le personnel reconnu catégorie B par la COTOREP ou titulaire d'une incapacité permanente partielle comprise entre 66,6 % et 85 % bénéficie de 75 % de remise,
- le personnel reconnu catégorie C par la COTOREP ou titulaire d'une incapacité permanente partielle supérieure à 85 % bénéficie de 90 % de remise.

Pour les personnels des deux premières catégories ci-avant, 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 prêts, etc...).

Fait à Boulogne-Billancourt, le 5 avril 2002

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.)**

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

représentée par M. Emmanuel COUVREUR

représentée par M. Philippe MARTINEZ

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

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

représentée par M. Robert MALHERBE

représentée par M. Serge DEPRY

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

représentée par M. Lucien MEREL