

**ACCORD D'INTERESSEMENT AUX PERFORMANCES LOCALES**

**POUR L'ANNEE 2023**

**DU 22 JUIN 2023**

ENTRE :

**RENAULT S.A.S. pris en ses seuls établissements distincts de Renault Siège,  
Guyancourt, Villiers-Saint-Frédéric et Lardy**

Représenté par M. Nicolas KRASNICKI  
Directeur des Etablissements d'Ile-de-France

D'une part,

ET :

Les organisations syndicales ci-dessous :

CFDT

représentée par M. Eric LEBORGNE

CFE-CGC

représentée par M. Laurent MAUDUIT

CGT

représentée par M. Thomas OUVRARD

FO

représentée par Mme Mariette RIH

D'autre part,

## PREAMBULE

L'accord-cadre conclu le 19 avril 2023 prévoit un dispositif d'intéressement pour Renault s.a.s. et ses filiales parties à l'accord.

Ce dispositif comporte :

- un intéressement associant l'ensemble du Personnel aux résultats du Groupe, et
- un intéressement reconnaissant les performances au niveau des établissements ou des entreprises.

Le présent accord d'entreprise met en œuvre, au sein des établissements distincts de Renault Siège, Guyancourt, Villiers-Saint-Frédéric (VSF) et Lardy de l'entreprise Renault s.a.s., le volet intéressement aux performances locales prévu par l'accord précité.

Il a été annoncé, en début d'année 2022, le lancement d'une étude sur la création de deux pôles d'excellence autour des activités et technologies 100% électriques et thermiques/hybrides, afin de renforcer leur efficacité et leur performance opérationnelle. Cette étude a conduit, à la fin de cette année, le Groupe Renault à lancer un projet d'évolution de son organisation. Dans ce cadre, de nouvelles sociétés seront créées : Ampere Cléon, Ampere Software et Systèmes, Ampere Electricity et Ampere s.a.s. Ces évolutions vont engendrer des conséquences au sein des 4 établissements d'Ile-de-France de Renault sas compte tenu des transferts de salariés vers ces entités en application de l'article L.1224-1 du Code du Travail. La date de mise en œuvre de ces transformations est actuellement fixée au 1er octobre 2023.

Par ailleurs la redéfinition du schéma d'implantation immobilière en Ile-de-France génèrera des flux de mobilités intra-groupe importants dans ce périmètre.

L'année 2023 sera donc une année de transformation sans précédent pour les établissements de Renault Siège, Guyancourt, Villiers-Saint-Frédéric et Lardy, marquée par des mouvements de personnel dont les partenaires sociaux souhaitent tenir compte dans le cadre du présent accord afin que la reconnaissance de la contribution des salariés ne soit pas impactée par le seul effet de ces transformations. Il a été ainsi convenu de conclure un accord d'intéressement local commun à ces 4 établissements.

A l'inverse, les parties rappellent que, conformément aux dispositions de l'accord cadre du 19 avril 2023, un salarié ne saurait bénéficier de l'application cumulée des dispositions de deux accords d'intéressement d'établissement et/ou filiale, sur une même période.

Dans ce contexte et afin de reconnaître la contribution des membres du Personnel aux performances de l'entreprise dans les domaines de la qualité, de la réduction des coûts, du respect des délais, de la fiabilité de l'informatique, des résultats commerciaux, de la sécurité, et des ressources humaines, la Direction et les organisations syndicales représentatives se sont rencontrées les 31 mai et 6 juin 2023 en vue de convenir des dispositions suivantes pour l'année 2023.

Le présent accord a été négocié et conclu en application des dispositions des articles L. 3311-1 à L. 3315-5 du Code du Travail et des textes réglementaires pris pour leur application.

Les sommes versées en application du présent accord ne peuvent se substituer à aucun élément de rémunération en vigueur dans l'entreprise ou qui deviendrait obligatoire en application de dispositions légales ou conventionnelles.

## **CHAPITRE 1<sup>ER</sup> - CHAMP D'APPLICATION**

### **ARTICLE 1.1 – PERIMETRE & BENEFICIAIRES**

Les dispositions du présent accord s'appliquent directement à l'ensemble du Personnel des établissements distincts de Renault Siège, Guyancourt, Villiers-Saint-Frédéric et Lardy dès lors qu'ils satisfont aux conditions d'éligibilité nécessaires.

Ainsi, peuvent bénéficier de l'intéressement tous les salariés justifiant d'une ancienneté de trois mois à la fin de la période de calcul de l'intéressement considérée.

Pour la détermination de l'ancienneté sont pris en compte tous les contrats de travail conclus avec Renault s.a.s. ou l'une de ses filiales, au cours de l'exercice considéré et des douze mois qui le précèdent.

Au regard des critères retenus dans le présent accord, les parties constatent que ce dernier ne pourra pas continuer à être appliqué au sein d'Ampere Software et Système et d'Ampere s.a.s compte tenu de la nature des transferts envisagés.

### **ARTICLE 1.2 - DUREE**

Le présent accord est conclu pour une durée d'un an courant à compter de l'exercice ouvert le 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Il s'applique donc du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2023. A l'échéance de son terme, le présent accord cessera en conséquence de produire ses effets.

## **CHAPITRE 2 – L'INTERESSEMENT AUX PERFORMANCES LOCALES**

### **ARTICLE 2.1 – DEFINITION DES UNITES DE TRAVAIL**

Le présent accord d'intéressement vise à distinguer deux unités de travail.

En effet, concernant les établissements distincts de Renault Siège, Guyancourt, Villiers-Saint-Frédéric et Lardy de Renault s.a.s., les transformations évoquées en préambule du présent accord aboutissent à un transfert d'une partie de l'activité au sein d'Ampère s.a.s. Ce transfert, opéré sur le fondement de l'article L. 1224-1 du Code du Travail, concerne au sein de ces établissements l'activité « Electrique Ingénierie HW et Support ». Les parties constatent que l'ensemble des salariés affectés à cette activité partagent des conditions de travail qui leur sont propres et des enjeux spécifiques liés à ce transfert, permettant de caractériser une unité de travail au sens des dispositions légales. Cette unité de travail est dénommée « Electrique ingénierie HW et Support ».

Les autres salariés des 4 établissements constituent l'unité de travail « autres activités ».

Les parties entendent appliquer les mêmes indicateurs et le même barème au sein de ces deux unités de travail. La valeur du point sera quant à elle différente.

## **ARTICLE 2.2 - DEFINITION DES INDICATEURS**

Conformément à l'accord cadre du 19 avril 2023, et notamment son chapitre 3, le dispositif d'intéressement aux performances locales est fonction des critères de performances et des barèmes de valorisation des résultats obtenus collectivement au niveau des 4 établissements susvisés suivants.

Les indicateurs retenus pour l'année 2023 sont :

- indicateur Qualité N°1 : GMF,
- indicateur Qualité N°2 : Dealer Reputation Score,
- indicateur Coûts : BOP Challenge,
- indicateur Délais : Respect des jalons véhicules,
- indicateur Informatique : RIES,
- indicateur Commerce N°1 : Part de marché des ventes retail pour le Groupe RENAULT,
- indicateur Commerce N°2 : Mix des ventes véhicules particuliers des segments C, D, et E pour la marque RENAULT,
- indicateur Sécurité N°1 : Animation des 10 Fondamentaux de la sécurité,
- indicateur Sécurité N°2 : Progression de la note moyenne des audits de conformité aux 74 exigences clés,
- indicateur Environnement : Audits bars à tri,
- indicateur Ressources Humaines : Taux d'accès à la formation.

Ces indicateurs sont définis en annexe 1 à 11, et les objectifs retenus pour chacun d'entre eux sont précisés en annexe 12.

Le montant de l'intéressement aux performances des établissements de Guyancourt, Lardy, Renault Siège et Villiers-Saint-Frédéric, est déterminé en fonction de l'atteinte des résultats obtenus par l'ensemble des établissements ci-dessus, sur chacun des indicateurs retenus au regard des objectifs fixés.

## **ARTICLE 2.3 - CALCUL**

La prime d'intéressement est calculée sur la base des éléments suivants :

- Le calcul de l'intéressement, défini à l'annexe 12 du présent accord, s'appuie sur une formule qui associe à la fois un nombre de points par indicateur et une valeur du point.
- Les modalités d'attribution du nombre de points par indicateur et les objectifs fixés pour l'année 2023 sont définis à la même annexe 12 du présent accord.

La valeur du point pour l'unité de travail « Autres activités » est fixée à 2,50€.

Au regard des enjeux et particularités associés au transfert en cours d'année des salariés appartenant à l'unité de travail « Electrique ingénierie HW et Support », les parties conviennent que la valeur du point pour cette unité sera déterminée à la date effective du transfert de cette dernière selon la formule de calcul suivante :

Valeur du point de l'unité de travail « Electrique ingénierie HW et support » =  $2,5\text{€} / ((1/12) \times \text{nombre de mois entiers échus en 2023 avant la date du transfert})$  ».

#### **ARTICLE 2.4 - REPARTITION ENTRE LES BENEFICIAIRES**

Les droits individuels à intéressement résultant du présent accord sont déterminés pour chaque bénéficiaire en fonction :

- de sa durée de présence au sein des établissements de Renault Siège, Guyancourt, Villiers-Saint-Frédéric et Lardy au cours de l'exercice concerné,
- sa quotité de travail et temps de présence au cours de cet exercice (montant maximum = travail à temps plein sur l'année complète).

Pour l'appréciation de la durée de présence, sont prises en compte les périodes de travail effectif ainsi que les périodes légalement assimilées à du travail effectif et rémunérées comme tel. Sont notamment assimilées à des périodes de présence les périodes de congé maternité, de congé d'adoption, de congé de paternité et d'accueil de l'enfant, de congé de deuil, de mise en quarantaine, les périodes consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, les absences au titre de l'activité partielle mais aussi de l'activité partielle longue durée, ces différentes absences étant définies conformément aux dispositions légales.

Les absences privatives de la part correspondant aux parts fixes sont rappelées en annexe 2 de l'accord cadre du 19 avril 2023.

#### **ARTICLE 2.5 - VERSEMENT**

Puisque la période de calcul est annuelle, les sommes dues au titre de l'année 2023 sont versées au plus tard le 31 mai suivant l'exercice considéré.

Le droit d'option du salarié au titre de l'intéressement aux performances locales est mis en œuvre selon les modalités définies à l'article 2.3 de l'accord-cadre conclu le 19 avril 2023.

#### **ARTICLE 3 – CALCUL DU MONTANT TOTAL DES DROITS INDIVIDUELS A INTERESSEMENT**

Le montant total des droits individuels à l'intéressement est le résultat de la somme des montants versés au titre des parts correspondantes aux parts fixes et des parts proportionnelles à la rémunération de l'intéressement aux résultats du Groupe et du montant versé au titre de l'intéressement aux performances locales.

#### **ARTICLE 4 - PLAFONNEMENT GLOBAL DE L'INTERESSEMENT**

La prime globale d'intéressement est déterminée sur la base des résultats du Groupe et des performances de chaque établissement ou filiale.

Conformément aux dispositions de l'article L. 3314-8 du Code du Travail en vigueur à la date de conclusion du présent accord, le montant global de l'intéressement ne peut dépasser 20 % du total des salaires bruts versés à l'ensemble du Personnel au cours de l'exercice au titre duquel est calculé l'intéressement.

Ce plafond est déterminé pour chaque entreprise partie à l'accord.

La modification de la règle de plafonnement par voie de dispositions légales applicables à l'accord entraînera de plein droit la modification de la présente clause.

#### **ARTICLE 5 – PLAFONNEMENT INDIVIDUEL DE L'INTERESSEMENT**

Conformément aux dispositions de l'article L. 3314-8 du Code du Travail en vigueur à la date de conclusion du présent accord, le montant des droits individuels à intéressement susceptibles d'être attribués à un bénéficiaire ne peut, pour un même exercice, excéder une somme égale aux trois quarts du montant du plafond annuel retenu pour le calcul des cotisations de Sécurité sociale applicable lors de l'exercice auquel se rapporte l'intéressement.

Lorsque le contrat de travail a pris fin au cours de l'exercice, le montant maximum des droits individuels à intéressement est calculé au prorata de l'inscription du salarié aux effectifs dès lors qu'il remplit les conditions pour en être bénéficiaire.

Pour apprécier le respect de ce plafond, l'ensemble des droits à intéressement aux résultats du Groupe ainsi que des droits à intéressement aux performances locales attribués au titre d'un exercice est pris en compte.

La modification de la règle de plafonnement par voie de dispositions légales applicables à l'accord entraînera de plein droit la modification de la présente clause.

#### **ARTICLE 6 - INFORMATION**

Le présent accord peut être affiché sur les panneaux habituels des 4 établissements concernés pendant toute sa durée d'application.

Chaque salarié reçoit une note d'information rappelant les règles essentielles de calcul et de répartition prévues par le présent accord ainsi que par l'accord-cadre conclu le 19 avril 2023. Cette note mentionne également le sort des sommes revenant au bénéficiaire qui ne peut être joint à la dernière adresse indiquée par lui.

Un livret d'épargne salariale est également mis à disposition de chaque salarié, lors de la conclusion de son contrat de travail, par les entreprises parties au présent accord ou par leurs établissements.

Lorsqu'un salarié susceptible de bénéficier de l'intéressement quitte l'entreprise avant que celle-ci ait été en mesure de calculer les droits dont il est titulaire, il lui est demandé l'adresse à laquelle il pourra être avisé de ses droits et d'informer l'entreprise de ses changements d'adresse éventuels. Il lui est également remis un état récapitulatif des sommes et valeurs mobilières épargnées.

Lorsque le salarié ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes et droits auxquels il peut prétendre sont affectés par défaut au plan d'épargne. La conservation des parts continue d'être assurée par l'organisme qui en est chargé et auprès duquel l'intéressé peut les réclamer pendant 10 ans. Les avoirs du bénéficiaire sont ensuite remis à la Caisse des Dépôts et Consignations qui les conservent pendant 20 ans et auprès de laquelle l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme des délais prévus aux articles L. 312-19 et L. 312-20 du Code Monétaire et Financier. L'intéressé peut ainsi les réclamer jusqu'au terme de la prescription trentenaire.

## **CHAPITRE 3 – DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES ET JURIDIQUES**

### **3.1. - CONDITIONS DE SUIVI DE L'ACCORD**

Une commission de suivi de l'application du présent accord est mise en place. Elle est composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales signataires de l'accord et de représentants de la Direction. Cette commission se réunit au moins une fois sur convocation de la Direction de l'entreprise.

La Direction présente à la commission les résultats obtenus sur les indicateurs définis à l'article 2.1 et les montants attribués en conséquence. Ce faisant, la commission est réunie après la fin d'application de l'accord, les résultats étant connus seulement postérieurement

### **3.2 – VALIDITE DE L'ACCORD**

Dans le cadre de l'application du présent accord, pour tout ce qui n'y est pas stipulé, les parties déclarent se référer à la réglementation en vigueur.

En cas de remise en cause des avantages fiscaux et sociaux dont bénéficie l'intéressement, prévus par les articles L. 3312-1 à L. 3315-5 du Code du Travail, les parties signataires conviennent de se réunir rapidement. Cet événement peut constituer une cause de dénonciation du présent accord, dans les formes prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Il en serait de même dans l'hypothèse où une modification importante interviendrait dans les données économiques fondamentales de ces 4 établissements.

Au cas où des dispositions légales ou conventionnelles nouvelles ayant une incidence sur les dispositions du présent accord viendraient à intervenir, les parties signataires conviennent de se rencontrer pour en examiner les conséquences.

### **3.3 – REGLEMENT DES DIFFERENDS**

Les parties signataires se réunissent pour rechercher une solution éventuelle aux problèmes pouvant survenir au cours de l'application du présent accord.

### **3.4 – REVISION DE L'ACCORD**

Le présent accord peut être révisé pendant sa période d'application par accord entre les parties dans les conditions posées à l'article D. 3313-5 du Code du Travail au cas où ses modalités de mise en œuvre n'apparaîtraient plus conformes aux principes ayant servi de base à son élaboration afin de permettre la poursuite de l'intéressement des salariés sous la même forme ou sous une forme différente.

### **3.5 - ADHESION**

Toute organisation syndicale représentative dans le champ d'application de l'accord, qui n'est pas partie au présent accord, peut y adhérer ultérieurement dans les conditions prévues à l'article L. 2261-3 du Code du Travail.

Cette adhésion doit être sans réserve et concerner la totalité de l'accord.

### **3.6 - SORTIE**

Le présent accord met en œuvre au sein des 4 établissements le volet intéressement aux performances locales prévu par l'accord-cadre conclu le 19 avril 2023.

Il est expressément convenu qu'en cas de sortie de l'accord précité par application de l'article 5.7 dudit accord, le présent accord cessera de s'appliquer à compter de la même date, à savoir à compter du premier jour de l'exercice au cours duquel la condition de détention de capital n'est plus remplie.

### **3.7 - DEPOT**

Le présent accord, ses avenants éventuels, ainsi que les pièces accompagnant le dépôt prévu aux articles D. 3345-1 à D. 3345-4 du Code du Travail sont déposés sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du Travail. Un exemplaire du présent accord est également déposé au secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes compétent.

## ANNEXE 1

### **INDICATEUR QUALITE N°1 GMF 3 MOIS**

L'indicateur Qualité retenu est l'indicateur de la Garantie Mois de Fabrication 3 mois (GMF 3 mois) sur le périmètre monde VP-VU pour les véhicules de la marque Renault.

Il est établi comme suit : valeur avérée du GMF des fabrications de la marque Renault de juillet 2023 (check point), 1<sup>ère</sup> publication.

Les GMF mesurent l'incidentologie en K°/°° après 3 mois d'usage du véhicule, toutes responsabilités confondues (fournisseurs et Renault).

Le résultat final est mesuré avec un engagement exprimé en K°/°° et une cible également exprimée en K°/°°.

Les objectifs et les résultats sont fournis par la Direction Qualité et Satisfaction Client, Direction Performance Tour de Contrôle.

Les objectifs sont fixés en annexe 12.

Les résultats atteints pour l'indicateur donnent lieu à l'attribution de points selon les modalités de calcul définies- dans l'annexe 12.

## ANNEXE 2

### **INDICATEUR QUALITE N°2 DEALER REPUTATION SCORE**

La satisfaction du client en Vente et Après-Vente, clef de sa fidélisation, est une préoccupation majeure.

Parmi les différents axes d'amélioration de la satisfaction client, l'amélioration de la qualité de service en ventes et après-vente délivrée par le réseau de distribution joue un rôle clé.

Dans cette perspective, une démarche au niveau des filiales commerciales et de leur réseau de distribution a été mise en œuvre avec l'objectif d'identifier nos points forts et nos points à améliorer et d'engager des plans d'actions d'amélioration de la qualité de service.

Aujourd'hui, la majorité de consommateurs passe par internet avant d'acheter une voiture ou avant de faire les travaux de maintenance et de réparation. Ils consultent les avis postés sur internet et également les réponses apportées par les commerçants.

Il est important d'avoir, d'une part, la page Google bien tenue, et d'autre part, de répondre rapidement et d'une manière pertinente aux avis postés de façon à maintenir au meilleur niveau l'image du réseau.

Pour nous assurer de la bonne évolution de notre qualité de service et de la satisfaction des clients, il a été décidé de se doter de la capacité de mesurer la e-reputation de nos concessionnaires. Cette mesure est assurée à travers l'outil Dealer E-reputation. Il évalue la réputation des concessionnaires sur internet à travers les avis Google. L'indicateur reputation score est un indicateur composite. Il est calculé sur 1000 points, où 1000 est le meilleur score et 100 le moins bon score. Il est calculé au niveau de chaque site des concessionnaires, puis consolidé par pays sous forme d'une moyenne arithmétique.

La Direction Commerciale anime ainsi l'indicateur Dealer E-reputation des marques Renault et Dacia avec comme finalité l'idée que la mise en œuvre d'une démarche de qualité est l'affaire de tous au quotidien et ce à tous les niveaux de responsabilités.

Cet indicateur a pour objectif de piloter au quotidien la e-reputation des concessionnaires sur les marques Renault et Dacia sur 24 pays majeurs : 14 pays pour la marque Renault (Argentine, Belgique-Luxembourg, Brésil, Colombie, France, Allemagne, Inde, Italie, Maroc, Pologne, Roumanie, Espagne, Turquie, Grande Bretagne) et 10 pays pour la marque Dacia (Belgique-Luxembourg, France, Allemagne, Italie, Maroc, Pologne, Roumanie, Espagne, Turquie, Grande Bretagne).

L'indicateur retenu est mesuré, selon le calcul suivant : Nombre de pays à l'objectif / 24. Le résultat est exprimé en %.

Les objectifs et les résultats sont fournis par la Direction Industrie et Qualité.

Les objectifs sont déterminés en annexe 12.

Les résultats atteints pour l'indicateur donnent lieu à l'attribution de points selon les modalités de calcul définies dans l'annexe 12.

## ANNEXE 3

### **INDICATEUR COÛTS BOP CHALLENGE**

L'indicateur Coût, retenu pour l'accord d'intéressement aux performances est défini pour le périmètre des véhicules VP et VU, et est établi comme suit : réduction, en vie série, du coût des pièces (POE, POI) et des organes destinés aux véhicules.

Indicateur centré sur les activités ingénieries, il participe à la réduction des coûts de fabrication des véhicules en série et, plus généralement, à la réduction des coûts de l'Entreprise, qui est une composante majeure de compétitivité et de croissance pour l'Entreprise.

Les actions menées le sont sur un périmètre Monde.

Plus précisément, les Directions ingénieries s'engagent à réaliser des économies potentielles, basées principalement sur des actions de re-conception et d'optimisation qui visent à réaliser des économies sur nos véhicules en vie série, y compris des évolutions du Produit/Process.

Ces Directions mettent en place l'animation, la planification, et la coordination d'un ensemble d'acteurs et d'activités associées de toutes les fonctions (Ingénierie produit, Ingénierie process, Achats, Manufacturing, ACO, IDAV) afin de générer des idées de réduction de coût.

Concrètement, cela implique, par exemple, l'organisation et l'animation d'ateliers chez les fournisseurs ou chez Renault : Monozukuri 2.0, Commodity WS, Thanks, RC/RS, benches,...

L'objectif est de transformer ces idées en modifications Vie Série (LUP ECO), les appliquer, en priorisant les LUP (gains/délais) et en monitorant les forts enjeux.

L'indicateur LUP ECO est suivi mensuellement en Variable COGs Booster et en CEO Marque et comptabilise les économies réellement effectuées (pondération par l'agenda). Un indicateur de suivi du BOP Challenge est largement diffusé chaque semaine.

Les objectifs (cible et engagement), ainsi que le suivi et les résultats, sont fournis annuellement par la Direction de l'Ingénierie Produit.

Les objectifs sont déterminés en annexe 12.

Les résultats atteints pour l'indicateur donnent lieu à l'attribution de points selon les modalités définies dans l'annexe 12.

## ANNEXE 4

### **INDICATEUR DELAIS PONCTUALITE DU KPI RATIO DE 50% TOP BRANDS ET DE 50% NIVEAU 3**

La ponctualité des démarrages est capitale pour l'efficacité du réseau commercial et la performance de nos usines. De même, le respect des dates et contenus des jalons intermédiaires est fondamental pour l'ingénierie et ses partenaires.

Le non-respect de ces jalons désorganise l'entreprise, induit des coûts supplémentaires, et nuit fortement à son image.

Les Directions concernées s'engagent sur la ponctualité des démarrages des projets, en agissant en particulier sur la ponctualité des jalons du KPI Niveau 3 (jalons intermédiaires de l'année) et des jalons du KPI Top Brands (sélection d'accords d'expédition de l'année).

La ponctualité de ces jalons est monitorée par le PMO qui reporte mensuellement en comité de Direction Ingénierie Renault.

Afin de mesurer la contribution des équipes de l'établissement à la ponctualité des jalons projets, un KPI mixant les KPI Niveau 3 (à hauteur de 50%) et KPI Top Brands (à hauteur de 50%) est suivi.

Le nombre de jalons et les objectifs de respect de ces jalons sont précisés par le Project Management Office de l'ingénierie Renault.

Pour chaque jalon, le projet est considéré comme « à l'heure » si le prononcé de jalon est positif au plus tard à la date d'engagement prévue majorée d'une période de 4 semaines.

KPI : Nombre de lignes à l'heure / Nombre de lignes total avec tolérance de 4 semaines pour chaque ligne.

Les résultats sont monitorés mensuellement par le Project Management Office (réalisé, et visibilité fin d'année) et le résultat définitif annuel est fourni début février de l'année N+1.

Les objectifs sont déterminés en annexe 12.

Les résultats atteints pour l'indicateur donnent lieu à l'attribution de points selon les modalités de calcul définies en annexe 12.

## ANNEXE 5

### **INDICATEUR INFORMATIQUE RENAULT INCIDENTOLOGIE EVALUATION STANDARD (RIES)**

L'indicateur RES mesure l'impact des indisponibilités des applications métier de Renault les plus sensibles, tous domaines confondus (Commerce, Qualité, Fabrication, Ingénierie, Services collectifs, infrastructures). Les collaborateurs de la direction informatique y contribuent par la performance de leurs activités

Le périmètre : les applications stratégiques et critiques du Groupe Renault

Mode de mesure : chaque événement d'indisponibilité applicative sur les applications sensibles est enregistré dans une base informatique (Service Now), quel que soit son impact. Chaque incident saisi donne lieu à une cotation d'impact, conformément aux exigences métier décrites dans le contrat de service de chaque application

L'indicateur de performance est mesuré au travers l'outil qui cumule les incidents V1+, V1, V2 et V3 (du plus grave au moins grave) sur l'année 2023. Son intitulé exact est : RIES V1+ to V3.

L'indicateur V1+ to V3 est égal à la somme des incidents 'V1+' + 'V1' + 'V2'+V3'

Les objectifs 2023 sont fixés par le comité de Direction de la Direction Informatique Renault.

Le résultat final est mesuré avec un engagement exprimé en nombre d'indisponibilités et une cible également exprimée en nombre d'indisponibilités

Les objectifs et les résultats sont fournis par le service Opérations DIR-ICS en charge du calcul.

Les objectifs sont déterminés en annexe 12.

Les résultats atteints pour l'indicateur donnent lieu à l'attribution de points selon les modalités de calcul définies dans l'annexe 12.



## ANNEXE 7

### **INDICATEUR COMMERCE N°2 MIX DES VENTES DE VEHICULES PARTICULIERS DES SEGMENTS C, D & E**

Cet indicateur vise une répartition équilibrée de nos performances ventes avec des succès partagés sur tous les modèles de notre line-up et, en particulier, sur ceux des segments supérieurs.

La progression des segments C, D, et E à plus forte rentabilité fait partie du plan Renaulution et accompagne les lancements tel que ceux de : Mégane EV, Arkana et Austral.

$$\% \text{ mix des ventes C+D+E (VP)} = \frac{\sum \text{volumes des segments C+D+E (VP)- de la marque Renault}}{\sum \text{volumes totaux (VP) de la marque renault}}$$

Les résultats sont basés sur les statistiques officielles d'immatriculations fournies par les organismes nationaux. Cet indicateur est suivi pour la marque Renault sur le périmètre de l'Europe élargi à 36 pays : France / Allemagne / Espagne / Italie / Royaume-Uni / Autriche / Baltic / Belg+Lux / Bulgarie / Croatie / République Tchèque / Danemark / Finlande / Grèce / Hongrie / Islande / Irlande / Malte / Pays-Bas / Norvège / Pologne / Portugal / Chypre / Roumanie / Slovaquie / Slovénie / Suède / Suisse / Guyane Fr / Guadeloupe / Martinique / Mayotte / Nouvelle Calédonie / Réunion / St Pierre & Miquelon & divers DOM / Tahiti.

Le résultat final est mesuré en %.

Les objectifs et les résultats sont fournis par la Direction Prévisions des Ventes du Groupe (DPViD).

Les objectifs sont déterminés en annexe 12.

Les résultats atteints pour l'indicateur donnent lieu à l'attribution de points selon les modalités de calcul définies dans l'annexe 12.

## ANNEXE 8

### INDICATEUR SECURITE N°1 FORMATION DOJO

La Direction des Etablissements d'Ile de France s'est engagée dans une démarche d'amélioration continue de la sécurité et des conditions de vie au travail, priorité permanente à tous les niveaux et dans toutes nos activités.

Afin d'accompagner le déploiement de la politique HSEE (Hygiène, Sécurité, Ergonomie, Environnement) qui vise notamment à atteindre le zéro accident, la Direction des Etablissements d'Ile de France poursuit ses actions fortes de sensibilisation/appropriation des 10 fondamentaux de la sécurité.

Ces 10 fondamentaux obligatoires portent sur :

- la démarche ordre-rangement-propreté («5S»),
- les interventions sur installation,
- le travail sur moyens de production (de type machines),
- les circulations (véhicules/piétons à l'intérieur des bâtiments et sur routes internes),
- le levage de charges lourdes,
- les produits chimiques,
- les risques liés aux travaux,
- les Equipements de Protection Individuelle (EPI),
- l'ergonomie,
- la prévention et la gestion des situations d'urgence.

Le public visé est composé de l'ensemble des salariés des Etablissement Ile de France, qu'il s'agisse de personnes intervenant en atelier et dans des secteurs exposés aux risques physiques ou non.

L'élément de mesure est le suivant : nombre de personnes ayant participé en 2023 à l'une des deux formations DOJO Sécurité Atelier ou DOJO Sécurité Tertiaire.

Les objectifs et les résultats sont fournis par le Département HSEE des établissements d'Ile-de-France.

Les objectifs sont déterminés en annexe 12.

Les résultats atteints pour l'indicateur donnent lieu à l'attribution de points selon les modalités de calcul définies dans l'annexe 12.

## ANNEXE 9

### INDICATEUR SECURITE N°2 AUDIT DES 10 FONDAMENTAUX DE LA SECURITE

La Direction des Etablissements d'Ile de France s'est engagée dans une démarche d'amélioration continue de la sécurité et des conditions de vie au travail, priorité permanente à tous les niveaux et dans toutes nos activités.

Afin d'accompagner le déploiement de la politique HSEE (Hygiène, Sécurité, Ergonomie, Environnement), la Direction des Etablissements d'Ile de France poursuit ses actions de coaching et d'audits.

Chaque audit permet une évaluation de la bonne application de chacune des 74 'exigences clés' des 10 fondamentaux de la sécurité, qui portent sur :

- la démarche ordre-rangement-propreté («5S»),
- les interventions sur installation,
- le travail sur moyens de production (de type machines),
- les circulations (véhicules/piétons à l'intérieur des bâtiments et sur routes internes),
- le levage de charges lourdes,
- les produits chimiques,
- les risques liés aux travaux,
- les Equipements de Protection Individuelle (EPI),
- l'ergonomie,
- la prévention et la gestion des situations d'urgence.

Pour ce faire, chaque point clé évalué lors d'un audit reçoit une note (0, 1, 2 ou 3), selon les niveaux de conformité et de déploiement observés :

- '0' = 'application non conforme ou exigence non déployée' ;
- '1' = 'conformité marginale ou conformité complète avec déploiement marginal' ;
- '2' = 'conformité partielle et déploiement complet ou conformité complète avec déploiement partiel' ;
- '3' = 'conformité totale et déploiement complet'.

Pour chaque audit, la note maximale susceptible d'être obtenue s'élève à 222 points (74 exigences clés x 3 points). Le résultat final de l'audit s'exprime en pourcentage (x points / 222).

Toutes les personnes intervenant sur site doivent appliquer les '10 Fondamentaux de la Sécurité' et leurs pratiques sont susceptibles d'être évaluées.

Des audits « partiels » (périmètre restreint) ou « complet » (couvrant la majorité des activités d'un site), systématiquement associés à un rapport formel, pourront être réalisés tout au long de l'année par les équipes HSEE des établissements d'Ile-de-France ou la Direction HSEE. Seuls les secteurs tertiaires seront exclus des zones auditées.

L'élément de mesure final des audits réalisés en 2023 au sein des EIF sera exprimé en % suivant le calcul : somme totale de points obtenus sur les différents critères évalués, divisée par le nombre maximal de points susceptibles d'être obtenus (nombre de critères cotés x 3 points).

Les objectifs et les résultats seront fournis par le Département HSEE des établissements d'Ile-de-France.

Les objectifs sont déterminés en annexe 12.

Les résultats atteints pour l'indicateur donnent lieu à l'attribution de points selon les modalités de calcul définies dans l'annexe 12.

## ANNEXE 10

### INDICATEUR ENVIRONNEMENT AUDIT BARS A TRI

L'engagement du groupe Renault et de tous les établissements d'ingénierie et tertiaires d'Ile de France en matière d'environnement implique une contribution forte de l'ensemble des collaborateurs dans la maîtrise de ses impacts environnementaux. La performance environnementale des établissements est mesurée, entre autres, au travers d'objectifs, révisés tous les ans et en accord avec leur politique environnementale.

Parmi les objectifs décidés lors de la Revue de Direction Environnementale annuelle, le tri des déchets au niveau des bars à tri des secteurs tertiaires (pour les plateaux qui en sont dotés) est retenu comme un objectif prioritaire.

Il s'agit d'un objectif majeur impliquant l'ensemble des salariés disposant d'un espace de travail doté d'un bar à tri (hors bar à tri d'atelier), mesurant la performance de tri des déchets (papier, bouteilles plastiques, déchets banals...) générés directement par les salariés et indépendamment de leur activité.

Cette mesure sera assurée par le Service Environnement des Etablissements Ile de France sur chacun des bars à tri installés sur des plateaux tertiaires, au moins une fois au cours de l'année 2023.

Au cours cet audit interne, une évaluation du taux d'erreur pour chaque poubelle de chaque bar à tri sera réalisée selon 3 niveaux :

- 'Performant' si aucune erreur n'est détectée (note de 'bon tri' = 100%)
- 'Perfectible' si au maximum 25% d'erreurs en volume sont détectées (note = 75%)
- 'Critique' : au-delà de 25% d'erreurs en volume détectées dans la poubelle (note = 0%).

Exemple : pour un bar à tri contenant 4 poubelles, évaluées respectivement à 100% (de bon tri), 75%, 0% et 100%, la cotation obtenue sera de :  $(100\%+75\%+0\%+100\%) / 4 = 69\%$

Le résultat final des Etablissements Ile de France correspondra à la moyenne des notes de l'exercice 2023.

Les objectifs fixés par le Service Environnement des Etablissements Ile-De-France sont déterminés en annexe 12.

Les résultats atteints pour l'indicateur donnent lieu à l'attribution de points selon les modalités de calcul définies dans l'annexe 12.

## ANNEXE 11

### INDICATEUR RESSOURCES HUMAINES TAUX D'ACCES A LA FORMATION

Renault incite les salariés à se former tout au long de leur vie professionnelle. L'entreprise permet ainsi à chacun de suivre des actions de formation nécessaires au bon exercice de son métier et à la construction de son parcours professionnel.

La formation est un enjeu majeur : elle participe à la performance de l'entreprise et des salariés et contribue au développement des compétences collectives et individuelles.

Chacun joue un rôle actif et contributif. Les managers impliquent leurs collaborateurs. Les salariés augmentent leur professionnalisme et développent des compétences nouvelles.

L'indicateur retenu est l'indicateur « taux d'accès à la formation ».

Cet indicateur permet de soutenir le développement d'une culture d'entreprise apprenante et tient compte des éléments suivants :

- tous les collaborateurs, quels que soient leur direction d'appartenance, leur métier, participent à sa réalisation,
  - o toutes les modalités pédagogiques sont utilisées : les formations en présentiel (en salle et/ou par Teams), en e-learning, proposées dans Learning@alliance,
- sont comptabilisées :
  - o les sessions de formation en présentiel (en salle et/ou Teams) : toutes les formations, dont les sessions de formation auront été clôturées au plus tard le 18/01/24 (pour l'année 2023), issues du catalogue de formation interne dans Learning@alliance et/ou faisant l'objet d'un achat de formation dit « hors catalogue » mais remontant dans le système d'information Learning@alliance,
  - o formation(s) e-learning, les heures réalisées remontent dans learning@alliance une fois que la formation est terminée ; à noter : seule la durée théorique du module de formation est comptabilisée.

Le résultat final est mesuré avec un engagement exprimé en pourcentage et une cible également exprimée en %.

Le taux d'accès à la formation calcule l'effectif des salariés formés (salariés ayant suivi au moins une formation dans l'année) sur l'effectif des salariés actifs.

Les objectifs et les résultats sont fournis par la DRH France qui édite toutes les données relatives à la formation (effectifs des salariés par périmètre, nombre de salariés formés, heures de formation réalisées, taux d'accès à la formation...).

Les objectifs sont déterminés en annexe 12.

Les résultats atteints pour l'indicateur donnent lieu à l'attribution de points selon les modalités de calcul définies dans l'annexe 12.

## ANNEXE 12

### CALCUL DE L'INTERESSEMENT

#### 1 – Mode d'attribution des points

L'attribution des points dans le présent accord se fait selon un calcul linéaire, déterminé par la formule  $y = ax+b$ , où :

.  $y$  = nombre de points calculés en fonction du résultat obtenu sur chaque indicateur

.  $x$  = résultat annuel obtenu sur chaque indicateur

.  $a$  et  $b$  sont des constantes annuelles déterminées par le barème d'attribution des points :

$a = (\text{points maxi} - \text{points mini}) / (\text{cible} - \text{engagement})$

$b = - [(\text{cible multiplié par } a) - \text{points maxi}]$ .

#### 2 – Nombre de points maximum et objectifs chiffrés

Le plafond de l'intéressement (hors bonus exceptionnel) est fixé à 1300 euros pour la durée du présent accord 2023, ce qui correspond à un nombre de points maximum de 520.

Pour la durée du présent accord, la valeur du point de l'unité de travail « Autres activités » et celui de l'unité de travail « Electrique Ingénierie HW et Support » sont donc déterminées selon les modalités fixées à l'article 2.3 du présent accord.

Les résultats atteints pour chacun des indicateurs donnent lieu à l'attribution de points selon les objectifs chiffrés ci-après pour l'année 2023.

Pour chaque critère, les résultats pourront se situer :

- au-dessous du résultat minimum, ce qui donnera 0 point,
- entre un résultat minimum et un résultat maximum, ce qui donnera entre un nombre de points minimum (10 ou 20 selon les indicateurs) et le maximum de points.

Le nombre de points attribués pour chaque critère est fonction du résultat atteint et s'obtient par le calcul suivant :  $(a \times \text{résultat obtenu}) + b = \text{nombre de points}$ .

## Objectifs et attribution des points pour l'année 2023

Critères	Engagement (Résultat minimum)	Cible (Résultat maximum)	Unité	Valeur de a	Valeur de b	Point mini	Point maxi
GMF 3 mois	35	31	K <sup>0</sup> / <sub>000</sub>	-8,75	316,25	10	45
Dealer Reputation Score	50	70	%	1,75	-77,50	10	45
BOP Challenge	95	135	M€	0,63	-39,38	20	45
Respect des jalons	75	80	%	7,00	-515,00	10	45
RIES	110	85	Nbre	-1,80	208,00	10	55
Part VP	13,00	14,00	%	30,00	-380,00	10	40
Mix segments C D E	36	39	%	10,00	-350,00	10	40
Formations DOJO	700	850	Nbre stagiaires	0,27	-166,67	20	60
Audits 10MR	60	64	%	7,50	-430,00	20	50
Environnement	70	80	%	3,00	-190,00	20	50
Taux d'accès formation	80	85	%	5,0	-380,00	20	45
<b>TOTAL</b>						<b>160</b>	<b>520</b>

*Pour rappel :*

$a = (\text{points maxi} - \text{points mini}) / (\text{cible} - \text{engagement})$

$b = - [(\text{cible multiplié par } a) - \text{points maxi}]$ .

Fait à Guyancourt,

Le 22 juin 2023

**ACCORD D'INTERESSEMENT AUX PERFORMANCES LOCALES POUR L'ANNEE  
2023**

**DU 19 JUIN 2023**

ENTRE :

**RENAULT S.A.S. pris en ses seuls établissements distincts du Siège,  
Guyancourt, Villiers-Saint-Frédéric et Lardy**

Représenté par M. Nicolas KRASNICKI  
Directeur des Etablissements d'Ile-de-France

D'une part,

ET :

Les organisations syndicales ci-dessous :

CFDT

représentée par M. Eric LEBORGNE

CFE-CGC

représentée par M. Laurent MAUDUIT

CGT

représentée par M. Thomas OUVRARD

FO

représentée par Mme Mariette RIH

D'autre part,