ACCORD D'INTERESSEMENT POUR L'ANNEE 2020

DU 3 JUILLET 2020

ENTRE :

Renault s.a.s., ACI Villeurbanne, Fonderie de Bretagne, Maubeuge Construction Automobile, Société des Automobiles Alpine, Sofrastock International, Société de Véhicules Automobiles de Batilly, Société de Transmissions Automatiques, SODICAM² et Renault Digital

Représentées par M. François ROGER
Directeur des Ressources Humaines Groupe

François Roger

D'une part,

ET :

Les organisations syndicales ci-dessous :

Daout Franck

C.F.D.T.

représentée par M. Franck DAOUT

C.G.T.

représentée par M. Fabien GACHE

Mariette RIH

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

représentée par M. Guillaume RIBEYRE

Guillaume RIBEYRE

F.O.

représentée par Mme Mariette RIH

D'autre part,

Confidential C

PREAMBULE

Avant le déclenchement de la crise du Covid-19, l'accord de méthode et de transition, signé le 6 mars 2020, traduisait l'engagement pris d'ouvrir une négociation en matière d'intéressement, afin d'associer l'ensemble du personnel aux résultats du Groupe et ainsi, reconnaître et valoriser la performance individuelle et collective.

Au regard du contexte de l'entreprise, des conséquences de la crise sanitaire pour le Groupe Renault, et plus largement des enjeux environnementaux et des nouvelles réglementations en la matière, il est apparu nécessaire aux partenaires sociaux d'adapter cette année le dispositif d'intéressement envisagé.

A ce titre, l'insertion d'un nouveau critère extra-financier marque l'engagement du Groupe Renault et de ses salariés en faveur de l'environnement.

Pour associer le personnel aux fruits des résultats de l'entreprise et reconnaitre ainsi la performance collective, les Organisations syndicales et la Direction ont convenu ce qui suit, préservant ainsi la dimension solidaire du dispositif d'intéressement arrêté.

Le dispositif d'intéressement prévu par le présent accord comporte donc :

- D'une part, un intéressement associant l'ensemble du personnel aux résultats du Groupe, au travers d'une formule de calcul associant deux critères principaux, l'un d'ordre financier et l'autre d'ordre extra-financier,

- D'autre part, un intéressement reconnaissant les performances particulières des entreprises et établissements et tenant compte de leurs spécificités tout en permettant la mesure des résultats sur des critères comparables et adaptés du fait de l'existence d'indicateurs communs.

Ce dispositif d'intéressement poursuit enfin un objectif de simplicité et de lisibilité afin que chaque salarié bénéficiaire puisse établir un lien direct entre les résultats de l'entreprise et la rétribution de son engagement. Le personnel est en effet, par son engagement, un acteur déterminant de la réussite de Renault et de l'amélioration de sa performance économique.

Le présent accord est conclu en application des articles L. 3312-2 et suivants du code du travail.

L'intéressement du personnel ne se substitue à aucun des éléments de salaire en vigueur ou qui deviendraient obligatoires en vertu des règles légales ou contractuelles dans les entreprises comprises dans le champ du présent accord.

RG FR
FD MR

Confidential C

CHAPITRE 1ER - CHAMP D'APPLICATION

ARTICLE 1.1 - PERIMETRE

Le présent accord a été négocié et conclu en application des dispositions de l'article L. 2232-31 du code du travail, les filiales ci-dessous visées ayant donné mandat à l'entreprise dominante.

Les dispositions du présent accord s'appliquent directement à l'ensemble des établissements de la société Renault s.a.s. situés en France (cf. annexe 6) ainsi qu'à plusieurs filiales du Groupe Renault de branches professionnelles différentes (Métallurgie, Commerce de Gros, Syntec), à savoir : ACI Villeurbanne, Fonderie de Bretagne, Maubeuge Construction Automobile, Société des Automobiles Alpine, Sofrastock International, Société de Véhicules Automobiles de Batilly, Société de Transmissions Automatiques, SODICAM2 et Renault Digital.

Tout accord d'intéressement, conclu par une entreprise visée au deuxième alinéa (pour tout ou partie de ses établissements) en dehors du cadre du présent accord, fait obstacle, jusqu'à son expiration ou sa dénonciation, à l'application du présent accord à ladite entreprise. Il est dans ce cadre précisé que le présent accord prend effet le 1er jour d'un exercice.

ARTICLE 1.2 - OBJET

Le présent accord organise pour les entreprises comprises dans le périmètre défini à l'article 1.1 un intéressement des salariés selon deux formes :

- Un intéressement aux résultats du Groupe,
- Un intéressement aux performances locales, au niveau des entreprises parties à l'accord (ou de leurs établissements).

ARTICLE 1.3 - DUREE

A titre exceptionnel et conformément à l'article 7 de la loi n° 2019-1446 du 24 décembre 2019 de financement de la sécurité sociale pour 2020 dans sa version actuellement en vigueur issue notamment, de l'ordonnance n° 2020-385 du 1er avril 2020, le présent accord est conclu pour une durée d'un an courant à compter de l'exercice ouvert le 1er janvier 2020.

Il s'applique donc du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2020. A l'échéance de son terme, le présent accord cessera en conséquence de produire ses effets.

ARTICLE 1.4 - BENEFICIAIRES

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel des entreprises visées à l'article 1.1.

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 parties au présent accord ou non comprises dans le champ de celui-ci, au cours de l'exercice considéré et des exercices antérieurs.

CHAPITRE 2 - L'INTERESSEMENT AUX RESULTATS DU GROUPE

ARTICLE 2. 1 - CALCUL

Le calcul du montant affecté à l'intéressement aux résultats du Groupe est assis :

- D'une part, sur un critère financier, à savoir la MOP (marge opérationnelle) du Groupe, telle qu'elle est arrêtée dans les comptes annuels consolidés du Groupe,

- D'autre part, sur un critère extra-financier, à savoir le respect sur l'année 2020 de la réglementation européenne CAFE (Corporate Average Fuel Economy) de réduction des émissions de CO2 telle qu'en vigueur au jour de la conclusion du présent accord, tel qu'il est constaté par le Groupe puis communiqué lors de l'annonce de ses résultats financiers annuels.

Les résultats obtenus pour chacun des critères précités, et détaillés ci-après, s'additionnent, composant ainsi une formule complète permettant de déterminer le montant (en euros) de l'intéressement aux résultats susceptible d'être attribué à chaque salarié bénéficiaire :

{Si MOP 2020 positive <u>et</u> selon le taux de MOP 2020 : (Part fixe entre 100 € et 300 €) + (XX € par tranche de 100 € de rémunération mensuelle brute moyenne)} **+** {Selon si CAFE $\leq$ 95gCO^2 par km : (Part fixe de 0 ou 200 €) + (50 € par tranche de 100 € de rémunération mensuelle brute moyenne)}.

Chaque élément de la formule complète est explicité comme suit.

CONCERNANT LE CRITERE FINANCIER :

Pour la mise en œuvre des dispositions qui suivent, la MOP du Groupe est exprimée en pourcentage du chiffre d'affaires de celui-ci.

Le montant de l'intéressement susceptible d'être attribué à chaque salarié bénéficiaire au titre de ce critère est calculé selon une formule définie en fonction du taux de MOP atteint sur l'exercice considéré.

Les parties précisent qu'en cas de MOP négative ou nulle, aucun intéressement au titre du critère financier ne sera attribué aux salariés.

La MOP à retenir correspond au périmètre de consolidation des comptes. L'objectif de solidarité recherché par les parties prend la forme d'une part fixe, différenciée selon le niveau de MOP atteint.

Ainsi, le montant d'intéressement attribuable à chaque salarié au titre du critère financier, exprimé en euros, est calculé selon les formules suivantes :

- Pour une MOP comprise entre 0,1 et 0,4% inclus :

RG FR
FD MR

Confidential C

Si le montant de l'intéressement susceptible d'être attribué à chaque salarié bénéficiaire n'est pas suffisant pour permettre l'attribution d'une part fixe de 250 euros à chaque bénéficiaire, ladite somme est réduite à due concurrence selon les montants définis en annexe 1 du présent accord, et dont voici extrait :

MONTANTS DES TRANCHES D'INTERESSEMENT AUX RESULTATS DU GROUPE PAR TRANCHE DE 100 € DE REMUNERATION EN FONCTION DU TAUX DE MOP			
MOP 0,1%	MOP 0,2%	MOP 0,3%	MOP 0,4%
100 €	150 €	200 €	250 €

- Pour une MOP comprise entre 0,5 et 3% inclus :
    - 250 + {(14,7 x taux de MOP) – 6,1} par tranche de 100 euros de rémunération mensuelle brute moyenne
- Pour une MOP supérieure à 3% et jusqu'à 4% inclus :
    - 300 + {(16,1 x taux de MOP) – 11,4} par tranche de 100 euros de rémunération mensuelle brute moyenne
- Pour une MOP supérieure à 4%, la formule de calcul est la suivante :
    - 300 + {(17,8 x taux de MOP) – 18,5} par tranche de 100 euros de rémunération mensuelle brute moyenne

Si le taux de la MOP Groupe est compris entre deux tranches de 0,1 point, le montant global est ajusté au dixième supérieur *(exemple : si le taux de la MOP Groupe est de 4,11 %, le montant global est calculé sur la base de 4,2 %).*

CONCERNANT LE CRITERE EXTRA-FINANCIER :

Les dernières années ont vu une forte évolution des exigences réglementaires définies en matière d'émissions polluantes par le règlement (CE) n° 715/2007 relatif à la réception des véhicules à moteur au regard des émissions des véhicules particuliers et utilitaires légers (Euro 5 et Euro 6).

Depuis le 1er septembre 2018, tous les véhicules particuliers (VP) et petits véhicules utilitaires (VU) neufs sont soumis à une mesure de polluants avec des limites Euro 6 et C02 sur un nouveau cycle plus représentatif des conditions d'usage, dénommé WLTP (Worldwideharmonised Light Duty Test Procedure).

Le règlement (UE) 333/2014 du 11 mars 2014 a prévu une limite de 95g de CO2/km applicable à 95 % de la flotte de véhicules particuliers à compter de 2020.

L'accord CAFE (Corporate Average Fuel Economy) conclu en 2013 entre le Parlement européen et la Commission européenne donne aux constructeurs automobiles jusqu'au 31 décembre 2020 pour réduire les rejets de dioxyde de carbone (CO2) des voitures particulières à 95 grammes par kilomètre, faute de quoi les groupes devront s'acquitter d'une amende de 95 euros par voiture vendue et par gramme excédentaire.

Le critère extra-financier qui suit se caractérise par son aspect environnemental puisqu'il mesure la moyenne des émissions des véhicules particuliers en Europe, sur la base de la réglementation européenne CAFE, telle qu'en vigueur au jour de la conclusion du présent accord.

A ce titre, Le montant de l'intéressement susceptible d'être attribué à chaque salarié bénéficiaire au titre de ce critère est fonction d'un système binaire de lecture des résultats obtenus sur l'année 2020 :

- Soit l'objectif de rejet de CO2 par kilomètre est atteint, c'est-à-dire que l'indicateur CAFE est inférieur ou égal à 95 grammes de CO2 par kilomètre, auquel cas le montant d'intéressement attribuable à chaque salarié, exprimé en euros, est calculé selon la formule (part fixe + {part proportionnelle au salaire}) suivante :

    - 200 euros + {50 euros par tranche de 100 euros de rémunération mensuelle brute moyenne}

- Soit l'objectif de rejet de CO2 par kilomètre n'est pas atteint, c'est-à-dire que l'indicateur CAFE est supérieur à 95 grammes de CO2 par kilomètre, auquel cas aucun intéressement au titre de ce critère ne sera attribué aux salariés.

Pour la mise en œuvre des dispositions qui précèdent, l'atteinte de l'objectif au titre du critère extra financier est constaté sur les véhicules particuliers immatriculés en Europe.

Les résultats pris en compte pour cet indicateur sont ceux constatés par la Direction Plan Produit Projet, qui sont ensuite communiqués par le Groupe lors de l'annonce de ses résultats financiers annuels.

AJUSTEMENTS DU MONTANT DE L'INTERESSEMENT :

L'intéressement aux résultats du Groupe est assis sur les critères susvisés. Les résultats obtenus au titre de chacun de ces critères s'additionnent, composant ainsi une formule de calcul complète.

Les parties conviennent que, du montant obtenu par application de la formule de calcul rappelée ci-avant sera déduit, s'il y a lieu, celui attribué au titre de la réserve spéciale de participation calculée et répartie entre les salariés dans chaque entreprise, en fonction du résultat de l'année N.

En outre, en cas de remise en cause, par de nouvelles dispositions législatives ou réglementaires, des avantages sociaux dont bénéficie l'intéressement, le montant de celui-ci tel qu'issu des résultats de la MOP du Groupe et du critère CAFE retenu, serait diminué à hauteur de la taxation supplémentaire.

ARTICLE 2.2 - REPARTITION ENTRE LES BENEFICIAIRES

Les formules définies à l'article 2.1 de l'accord d'intéressement se composent de :

- une part fixe d'une valeur de 250 euros ou 300 euros selon le taux de MOP atteint, et d'une partie variable en fonction de la rémunération,

  auquel s'ajoute,

- une part fixe d'une valeur de 200 euros selon les objectifs atteints au titre du critère CAFE retenu, et d'une partie variable en fonction de la rémunération.

Les droits individuels à intéressement sont déterminés en fonction de la durée de présence pour les parties correspondantes aux parts fixes, et proportionnellement à la rémunération pour les parties variables conformément aux formules définies à l'article 2.1.

RG FR MR FD

Confidential C

MODALITES D'ATTRIBUTION DES PARTS CORRESPONDANTES AUX PARTS FIXES

Les parts fixes prévues par le présent accord sont déterminées pour chaque bénéficiaire en fonction :

- de sa durée de présence dans une ou plusieurs des entreprises parties au présent accord au cours de l'exercice concerné,
- sa quotité de travail et temps de présence au cours de l'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 deuil prévu à l'article L. 3142-1-1 (pour les décès intervenus à compter du 1er juillet 2020), les périodes consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, les absences au titre de l'activité partielle ainsi que les périodes de mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du code de la santé publique. Les absences privatives de la part correspondant aux parts fixes sont rappelées en annexe 4 du présent accord.

Par ailleurs, pour tenir compte du contexte sanitaire lié à l'épidémie de covid-19, les parties conviennent expressément d'assimiler à du temps de présence les périodes d'arrêts de travail pour maladie (y compris les arrêts pour garde d'enfants, ainsi que les arrêts délivrés aux personnes dites « vulnérables », c'est-à-dire les personnes les plus à risque de développer une forme grave d'infection au virus, et à leurs accompagnants). Cette assimilation concerne exclusivement les périodes d'arrêts de travail pour maladie pendant la période courant de la date de début du confinement de la population, fixée au 17 mars 2020, jusqu'au terme de l'état d'urgence sanitaire. A titre purement informatif, il est rappelé qu'au jour de la signature du présent accord, l'état d'urgence sanitaire s'étend jusqu'au 10 juillet 2020.

Il est également convenu que toute nouvelle période d'état d'urgence sanitaire donnerait lieu à l'application des règles prévues au paragraphe précédent.

Il est rappelé que les arrêts de travail indemnisés dans le cadre de l'activité partielle sont en tout état de cause assimilés à du temps de présence pour la répartition de l'intéressement, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

MODALITES D'ATTRIBUTION DES PARTS PROPORTIONNELLES A LA REMUNERATION

Le montant proportionnel à la rémunération défini à l'article 2.1 du présent accord est déterminé pour chaque bénéficiaire en fonction de sa rémunération perçue au cours de l'exercice considéré. Celle-ci s'entend du total des sommes et avantages alloués, assujettis aux cotisations de sécurité sociale en vertu notamment de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, déduction faite des sommes à caractère exceptionnel, sans lien direct avec la rémunération de l'activité de l'exercice de référence.

Ainsi, sont notamment exclues de la rémunération mensuelle brute moyenne :

- Les indemnités de départ versées dans le cadre des dispositifs conventionnels,
- Les indemnités soumises à cotisations en cas de départ de l'entreprise,
- Les sommes versées au titre du paiement des droits acquis dans les compteurs de temps, notamment dans le cadre de la monétisation pratiquée dans les dispositifs de la DACS, de la DA, du TPFC, du TPFCS et du TPTS.

RG FR FD MR

Confidential C

Conformément au code du travail, pour les périodes d'absence au titre d'un congé de maternité ou d'adoption, pour les périodes d'absence au titre de l'activité partielle, ainsi que pour les périodes d'absence consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, la rémunération prise en compte est celle qu'aurait perçue le bénéficiaire pendant les mêmes périodes s'il n'avait pas été absent.

ARTICLE 2.3 - VERSEMENT

Les sommes dues au titre de l'année 2020 sont versées, après approbation des résultats du Groupe, au plus tard le 31 mai suivant l'exercice considéré.

Le salarié peut opter pour le paiement direct en tout ou partie de l'intéressement. Pour ce faire, l'entreprise adresse à chaque salarié concerné un bulletin d'option, lui permettant d'exercer son choix.

Le bulletin d'option est remis aux salariés ou envoyé par mail avec accusé de réception aux salariés qui disposent d'une adresse mail professionnelle ou aux ayant-droits (pour ces derniers, à défaut d'adresse mail, le bulletin leur sera envoyé par courrier avec accusé de réception).

A compter de la date de remise de ce bulletin d'option ou de la date d'envoi du mail, les salariés et les ayant-droit disposent d'un délai de 15 jours pour transmettre leur décision par remise du bulletin à leur Service du Personnel ou par mail.

A défaut de réponse dans ce délai de 15 jours, les sommes sont affectées en totalité sur le Plan d'épargne d'entreprise « FCPE multipar monétaire SR ».

Il est rappelé que toute somme versée aux bénéficiaires au-delà du dernier jour du cinquième mois suivant la clôture de l'exercice produit un intérêt de retard conformément à l'article L. 3314-9 du code du travail.

CHAPITRE 3 - L'INTERESSEMENT AUX PERFORMANCES LOCALES

L'accord de méthode et de transition, conclu le 6 mars 2020, accorde une place importante au dialogue social local. Les accords d'intéressement aux performances des entreprises ou établissements représentent une opportunité de ce dialogue social local, en lui permettant de déterminer les critères de performance locale et leur valorisation collective au plus près du terrain.

ARTICLE 3.1 - DEFINITION DES INDICATEURS

Les établissements et filiales pourront librement déterminer leurs indicateurs dans une liste précisée en annexe 2. Cette liste définit 4 rubriques portant sur la « Qualité », les « Délais », les « Coûts » et les « Ressources Humaines » (QCDRH). Sur ces indicateurs, il est précisé qu'un même établissement ou une même filiale peut utiliser des indicateurs issus des différents thèmes métiers mentionnés en annexe 2.

A ces indicateurs QCDRH, s'ajoutent des indicateurs spécifiques, définis par l'accord local.

Dans ce cadre, afin de valoriser la performance collective des démarrages de nouveaux véhicules ou produits mécaniques ou process, la performance et la qualité de ces démarrages pourront faire l'objet d'un indicateur spécifique. Les entreprises et établissements pourront notamment retenir des indicateurs en lien avec l'Environnement, la RSE et la diversité. Les parties pourront également mettre en place un indicateur spécifique permettant de valoriser l'activité à la suite de reprise dans le contexte lié à l'épidémie de Covid-19.

Le nombre maximum d'indicateurs spécifiques est fixé à 4. Par ailleurs, ces indicateurs spécifiques peuvent représenter jusqu'à la moitié au plus des indicateurs retenus par l'entreprise ou l'établissement dans la grille QCDRH établie en annexe 2.

ARTICLE 3.2 - CALCUL

Le montant de l'intéressement aux performances locales est déterminé au niveau de chaque établissement ou filiale, en fonction de l'atteinte des résultats obtenus sur chacun des indicateurs retenus.

Aussi, les valeurs de ceux-ci, et les montants versés en fonction des résultats obtenus sur chacun des indicateurs, sont définis par l'accord local.

ARTICLE 3.3 - REPARTITION ENTRE LES BENEFICIAIRES

Les droits individuels à intéressement en ce qui concerne l'intéressement aux performances locales sont déterminés selon les modalités fixées par l'accord conclu par l'établissement ou la filiale conformément aux dispositions de l'article L. 3312-5 du code du travail.

ARTICLE 3.4 - VERSEMENT

Puisque la période de calcul est annuelle, les sommes dues au titre de l'année 2020 sont versées au plus tard le 31 mai suivant l'exercice considéré.

Les accords conclus en application du présent accord fixent les dates de versement de l'intéressement aux performances locales conformément à cette règle. Ils peuvent prévoir le versement d'avances et en fixent alors les conditions.

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 ci-dessus.

CHAPITRE 4 - DISPOSITIONS COMMUNES

ARTICLE 4.1 – 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 fixes et des parts proportionnelles à la rémunération de l'intéressement aux résultats et du montant versé au titre de l'intéressement aux performances locales.

ARTICLE 4.2 - PLAFONNEMENT GLOBAL DE L'INTERESSEMENT

La prime globale d'intéressement est déterminée sur la base des résultats du Groupe, ainsi que 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 4.3 – 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 lorsqu'il remplit les conditions pour en être bénéficiaire.

Pour apprécier le respect de ce plafond, l'ensemble des droits à intéressement aux résultats 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 4.4 - INFORMATION

Le présent accord peut être affiché dans l'ensemble des entreprises comprises dans le périmètre défini à l'article 1.1 sur les panneaux habituels pendant toute sa durée d'application. Il est également mis à disposition sous l'intranet Renault.

Les accords d'intéressement aux performances conclus par les entreprises parties au présent accord ou par leurs établissements peuvent également être affichés dans chaque lieu de conclusion sur les panneaux habituels pendant toute leur 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 les accords d'intéressement aux performances conclus par les entreprises parties au présent accord (ou par leurs établissements). 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 conserve 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 5 – DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES ET JURIDIQUES

5. 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 à la fréquence d'une fois par an sur convocation de la Direction de l'entreprise ou à la demande de la majorité des organisations syndicales de l'entreprise signataires de l'accord.

La Direction présente à la commission les résultats obtenus sur les indicateurs définis à l'article 2.1 et les montants attribués en conséquence, en application des formules de calcul retenues.

La Direction présente également le bilan de l'application des accords d'intéressement aux performances des entreprises et établissements.

La commission de suivi est informée du mode de calcul de la MOP et du mode de constat du critère CAFE retenu, ainsi que de leurs évolutions éventuelles.

RG FR
FD MR

Confidential C

Une commission paritaire de suivi des accords d'intéressement aux performances locales est mise en place au niveau des entreprises ou de leurs établissements. Elle se réunit sur convocation de la Direction au moins à la fréquence retenue pour les versements de l'intéressement aux performances locales. Elle est composée de représentants de la Direction et de deux représentants de chacune des organisations syndicales signataires de l'accord local.

La direction de l'établissement ou de l'entreprise présente aux membres de la commission paritaire de suivi de l'accord les résultats obtenus sur chacun des indicateurs retenus, ainsi que les montants attribués en conséquence.

5.2 – 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 l'ensemble composé par les entreprises comprises dans le périmètre défini à l'article 1.1, notamment en cas de cessions ou acquisitions de sociétés et/ou de cessions significatives d'immobilisations corporelles, incorporelles ou de titres de participation.

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

5.3 – 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.

5.4 – 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.

RG FR
FD MR

Confidential C

5.5 - ADHESION

Toute organisation syndicale représentative dans le champ d'application de l'accord au niveau d'une des entreprises comprises dans le périmètre défini à l'article 1.1 et non seulement de l'un ou l'autre des établissements la composant, 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.

5.6 - SORTIE

Si Renault s.a.s. cesse de détenir, directement ou indirectement, plus de 50 % dans une entreprise visée à l'article 1.1 ou si l'entreprise sort du périmètre de consolidation des comptes, l'accord cesse de lui être applicable à compter du premier jour de l'exercice au cours duquel la condition n'est plus remplie.

5.7 - 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.

Les accords d'intéressement aux performances locales conclus par les entreprises et établissements en application du présent accord cadre sont également déposés sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail. Un exemplaire de chaque accord d'intéressement aux performances locales est également déposé au secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes dont ils relèvent.

Fait à Boulogne-Billancourt

Le 3 juillet 2020

ACCORD D'INTERESSEMENT POUR L'ANNEE 2020

DU 3 JUILLET 2020

ENTRE :

Renault s.a.s., ACI Villeurbanne, Fonderie de Bretagne, Maubeuge Construction Automobile, Société des Automobiles Alpine, Sofrastock International, Société de Véhicules Automobiles de Batilly, Société de Transmissions Automatiques, SODICAM[2] et Renault Digital

Représentées par M. François ROGER
Directeur des Ressources Humaines Groupe

François Roger

D'une part,

ET :

Les organisations syndicales ci-dessous :

Daout Franck

C.F.D.T.

représentée par M. Franck DAOUT

C.G.T.

représentée par M. Fabien GACHE

Guillaume RIBEYRE

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

représentée par M. Guillaume RIBEYRE

Mariette RIH

F.O.

représentée par Mme Mariette RIH

Confidential C

ANNEXE 1 - TABLEAU RECAPITULATIF DES MONTANTS DES TRANCHES D'INTERESSEMENT AUX RESULTATS DU GROUPE PAR TRANCHE DE 100€ DE REMUNERATION EN FONCTION DU TAUX DE MOP

MOP 0,1%	MOP 0,2%	MOP 0,3%	MOP 0,4%
100 €	150 €	200 €	250 €
MOP 0,5%	MOP 0,6%	MOP 0,7%	MOP 0,8%
250 € fixe + 1,25€/100€	250 € fixe + 2,72€/100€	250 € fixe + 4,19€/100€	250 € fixe + 5,66€/100€
MOP 0,9%	MOP 1%	MOP 1,1%	MOP 1,2%
250 € fixe + 7,13€/100€	250 € fixe + 8,60€/100€	250 € fixe + 10,07€/100€	250 € fixe + 11,54€/100€
MOP 1,3%	MOP 1,4%	MOP 1,5%	MOP 1,6%
250 € fixe + 13,01€/100€	250 € fixe + 14,48€/100€	250 € fixe + 15,95€/100€	250 € fixe + 17,42€/100€
MOP 1,7%	MOP 1,8%	MOP 1,9%	MOP 2%
250 € fixe + 18,89€/100€	250 € fixe + 20,30€/100€	250 € fixe + 21,83€/100€	250 € fixe + 23,30€/100€
MOP 2,1%	MOP 2,2%	MOP 2,3%	MOP 2,4%
250 € fixe + 24,77€/100€	250 € fixe + 26,24€/100€	250 € fixe + 27,71€/100€	250 € fixe + 29,18€/100€
MOP 2,5%	MOP 2,6%	MOP 2,7%	MOP 2,8%
250 € fixe + 30,65€/100€	250 € fixe + 32,12€/100€	250 € fixe + 33,59€/100€	250 € fixe + 35,06€/100€
MOP 2,9%	MOP 3%	MOP 3,1%	MOP 3,2%
250 € fixe + 36,53€/100€	250 € fixe + 38,00€/100€	300 € fixe + 38,51€/100€	300 € fixe + 40,12€/100€
MOP 3,3%	MOP 3,4%	MOP 3,5%	MOP 3,6%
300 € fixe + 41,73€/100€	300 € fixe + 43,34€/100€	300 € fixe + 44,95€/100€	300 € fixe + 46,56€/100€
MOP 3,7%	MOP 3,8%	MOP 3,9%	MOP 4%
300 € fixe + 48,17€/100€	300 € fixe + 49,78€/100€	300 € fixe + 51,39€/100€	300 € fixe + 53,00€/100€
MOP 4,1%	MOP 4,2%	MOP 4,3%	MOP 4,4%
300 € fixe + 54,48€/100€	300 € fixe + 56,26€/100€	300 € fixe + 58,04€/100€	300 € fixe + 59,82€/100€
MOP 4,5%	MOP 4,6%	MOP 4,7%	MOP 4,8%
300 € fixe + 61,60€/100€	300 € fixe + 63,38€/100€	300 € fixe + 65,16€/100€	300 € fixe + 66,94€/100€
MOP 4,9%	MOP 5%	MOP 5,1%	MOP 5,2%
300 € fixe + 68,72€/100€	300 € fixe + 70,50€/100€	300 € fixe + 72,28€/100€	300 € fixe + 74,96€/100€
MOP 5,3%	MOP 5,4%	MOP 5,5%	MOP 5,6%
300 € fixe + 75,84€/100€	300 € fixe + 77,62€/100€	300 € fixe + 79,40€/100€	300 € fixe + 81,18€/100€
MOP 5,7%	MOP 5,8%	MOP 5,9%	MOP 6%
300 € fixe + 82,96€/100€	300 € fixe + 84,74€/100€	300 € fixe + 86,52€/100€	300 € fixe + 88,30€/100€
NB : la présente annexe est établie à titre informatif et ne revêt aucun caractère exhaustif			

RG FR

FD MR

Confidential C

ANNEXE 2
Indicateurs de l'intéressement aux performances locales
Grille des indicateurs par thèmes métiers

2020	CM	M	Logistique	Ingénierie/Tertiaire
Qualité	SAVES (V123) GMF STR Caffûts OaO	PPM : Pièces livrées GMF MU : Mauvais usinage Caffûts OaO	% PVI Taux de réclamation ‰ OaO	GMF Coûts de garantie Q Atelier Q VN OaO
Coûts	VTU TDC DSTR Respect budget	VTU TDC DSTR Respect budget	Productivité Respect budget Coût des UE livrées Coût au m3	Performance Métiers Consommation Energetique Bop Challenge
Délai	RGU DSTAR	RO Taux de service livraison	Taux de service client	Respect des jalons véhicules
Ressources Humaines	Présentéisme Sécurité	Présentéisme Sécurité	Présentéisme Sécurité	Présentéisme Sécurité
Spécifique	Jusqu'à 4 Indicateurs possibles au choix du site avec par exemple Réussite des démarrages véhicule, organes mécaniques, process, nombre de véh/salarié, environnement, diversité, activité à la suite de covid 19			

Jusqu'à 50%

FR
RG
FD MR

Confidential C

ANNEXE 3
Définition des indicateurs

Axe Qualité :

- **GMF** (Qualité livrée au client) : Indicateur principal de l'incidentologie pour évaluer le niveau de qualité des véhicules fabriqués sur une période donnée.

- **SAVES** (Short Alliance Vehicle Evaluation Standard) : Evaluation de la qualité d'un véhicule en bout de ligne de fabrication usine, en détectant l'ensemble des défauts perceptibles par le client. Il s'exprime en nombre de défauts / véhicule.

- **STR** (Straight Through Ratio (%)) : rapport entre le nombre de véhicules non sortis du flux pour retouche (entre la tombée de chaîne montage et la signature en blanc) et le nombre total de véhicules mesurés au point de passage MADC.

$$\frac{\text{Nombre de véhicules non sortis du flux pour retouche}}{\text{Nombre total de véhicules mesurés au point de passage MADC}}$$

- **PPM** (Partie Pour Million) - Indicateur mesuré en usine :

$$\frac{\text{Nombre de non-conformités (sur le mois) X 1 000 000}}{\text{Nombre total de pièces livrées}}$$

- **MU (**Mauvais Usinage) :

$$\frac{\text{Nombre de non-conformités (sur le mois) X 1 000 000}}{\text{Nombre total de pièces usinées}}$$

- **Caffûts :** Pièces non conformes (en pourcentage)

- **PVI** (Panne Véhicule Immobilisante) : pannes supérieures à 1 mois (en pourcentage)

- **Taux de réclamation** : Nombre de réclamations rapportées à l'activité (nombre de lignes, nombre de pièces, nombre d'emballages, etc…)

- **Qualité Atelier (SCORE NPS VoC Services 3FM) et Qualité VN (SCORE NPS VoC Ventes Renault 3FM) :** indicateurs calculés à partir de l'outil Net Promoter Score (NPS®) qui mesure la satisfaction client avec une seule question, pour ainsi obtenir une indication du potentiel de croissance de l'entreprise.
  Le Net Promoter Score est calculé en prenant le pourcentage de promoteurs et en y soustrayant le pourcentage de détracteurs basé sur une note pouvant aller de 1 à 10. Le NPS n'est pas exprimé en pourcentage, mais comme nombre absolu qui se situe entre -100 et +100.

  Exemple :
  - *Détracteurs (notes 1 à 6) : 13%*
  - *Passifs (notes 7 et 8): 20%*
  - *Promoteurs (notes 9 et 10) : 67%*
  - ⇨ *NPS = 67% - 13% = 54*

- **OAO** (Over All Opinion) : % de modèles qui ont atteint leur engagement en % d'opinion positive parmi une sélection de modèles.

RG FR
FD MR

Confidential C

Axe Coûts :

- **VTU** (Valeur de Transformation Unitaire) : exprimée en euros (par véhicule produit). Périmètre d'appréciation : MOD, MOS, FIP, I&T et Amortissements

- **TDC :** Il mesure le coût total de conception, de fabrication et de logistique d'un véhicule ou d'un organe. Il intègre l'ensemble des coûts des métiers (POE, matière, VT, logistique, amortissements, garantie, ticket d'entrée).

- **DSTR :** Ratio

  $$\frac{\text{Un temps réel (HPA)}}{\text{Temps étalon de la valeur ajoutée des opérations effectuées (DST)}}$$

- **Respect du budget :** rapport entre budget réalisé et budget prévu exprimé en pourcentage

- **Productivité :** Ratio mesurant le nombre d'unités d'œuvre par ETP ou nombre d'heures travaillées

- **Coût au m³** : somme des dépenses réelles rapportée au nombre de m³ expédiés ou reçus

- **Réduction des frais de fonctionnement :** % écart entre réalisé et inscrit au budget (magasins et services tertiaires)

- **Performance Métiers :** tout indicateur utilisé par toute ou partie des métiers présents dans l'établissement. Les modalités sont à préciser dans le cadre de l'accord local en tenant compte du nécessaire respect du caractère aléatoire de l'intéressement

- **Consommation énergétique :** recouvre l'ensemble des indicateurs énergétiques de l'établissement comme la consommation d'essence, d'électricité, etc.

- **BPO Challenge**: Indicateur défini pour le périmètre des véhicules VP et VU établi comme suit : réduction, en vie série, du coût des pièces (POE, POI, POU) et des organes destinés aux véhicules. Les objectifs, le suivi et les résultats seront fournis annuellement par la Direction de l'Ingénierie Produit.

Axe Délai :

- **RGU** (Rendement Global Usine) : en carrosserie montage, il s'exprime en pourcentage.

  $$\frac{\text{Nombre de voitures réalisées en TCM pendant le temps requis}}{\text{Nombre de voitures théoriquement réalisables en TCM pendant le temps requis}}$$

- **D.S.T.A.R.** (Delivery Scheduled Time Achievement Ratio) : c'est le respect de l'horaire sortie usine. Il correspond à la mesure en pourcentage des véhicules arrivés « à l'heure » en MADU.

RG FR
FD MR

Confidential C

- **RO** (Rendement opérationnel) : indicateur de capacité de production, il concerne les usines de mécanique et intègre la qualité des pièces produites. Il s'exprime en pourcentage.

- **Taux de service** : Ratio mesurant le respect des plans d'expédition ou de livraison demandés par les clients.

- **Taux de réalisation des contrats Urgents France :** rapport entre le nombre de lignes de Commandes Urgentes reçues dans une limite de temps et expédiées le jour même et le nombre de lignes de Commandes Urgentes reçues en cours de journée avant une heure donnée

- **Taux de réalisation des contrats Urgents hors France :** rapport entre le nombre de lignes de Commandes Urgentes et PVI reçues à J expédiées à jour J+3 et le nombre de lignes de Commandes Urgentes et PVI reçues à J.

- **Portefeuille Différés :** nombre de lignes de commande n'ayant pas pu être servies faute de stock suffisant (% de réduction moyenne année n / année -1).

Axe RH :

- **Présentéisme :** 100% - nombre de jours d'absence rapporté au nombre de jours théoriques travaillés, déduction faite des absences listées en annexe 5, ainsi que les absences assimilées à du temps de travail effectif (exemples : activité partielle, arrêts de travail consécutifs à un accident du travail ou une maladie professionnelle, congés de maternité ou d'adoption, de deuil, de mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du code de la santé publique).

RG FR
FD MR

Confidential C

- **Sécurité** : F1 ou F2, ou mois sans accident
    - **Le F1 recense les accidents du travail qui ont entraîné ou non un arrêt de travail, nécessitant des soins externes à l'entreprise.**

$$\frac{ND}{NH} X\ 1\ 000\ 000$$

F1 : Taux de fréquence des accidents du travail qui nécessitent des soins à l'extérieur

ND : Nombre d'accidents du travail qui ont nécessité des soins à l'extérieur de l'établissement

NH : Nombre d'heures d'exposition aux risques

- **Le F2 recense tous les accidents du travail survenus à du personnel qui nécessitent un arrêt de travail.**

$$\frac{NA}{NH} X\ 1\ 000\ 000$$

F2 : Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt

NA : Nombre d'accidents du travail qui ont nécessité un arrêt de travail

NH : Nombre d'heures d'exposition aux risques

- **Mois sans accident** = mois sans accident au sens de ND du F1 ou NA du F2

Axe spécifique : Indicateur de performance déterminé, pour l'année considérée, par chaque site.

RG FR

FD MR

Confidential C

ANNEXE 4

Liste des absences privatives des parts correspondantes aux parts fixes de l'intéressement

(en référence à la Circulaire du 14 septembre 2005, mis à jour dans le Guide de l'épargne salariale de juillet 2014)

Absence à motiver payée
Absence autorisée non payée
Absence autorisée non payée procréation
Absence autorisée non payée grossesse
Absence autorisée payée
Absence autorisée non payée enfant
Franchise payée handicapé
Franchise éducation enfant handicapé
Retard car payé
Retard/ bon de sortie non payé
Retard/ bon de sortie payé
Absence autorisée payée handicapé
Congé détente (MLD)
Journée déménagement
Congé paternité
Accident trajet/ maladie simple (hors période courant du début du confinement jusqu'au terme de l'Etat d'urgence sanitaire ; cf. art. 2.2 de l'accord)
Activité extérieure non payée
Témoin tribunal
Activité extérieure payée
Juré d'assise
Absence congé VAE
Bilan santé SS (1/2 journée)
Grève
Interruption travail
Mise à pied sans solde (disciplinaire)
Mise à pied payée (conservatoire)
Mobilité contact installation
Période militaire sans solde / provoquée
Service national
Absence autorisée payée enfant/conjoint handicapé (2j)
Absence autorisée payée adoption (2j)
Congé allaitement
Congé maternité supplémentaire Renault
Franchise éducation enfant 10h
Heures femmes enceintes
Jours soins enfant malade
Congé pathologique enfant 75%
Heures pour recherche d'emploi
Préavis non travaillé non payé
Congé préparation fin carrière
Congé sans solde (sabbatique, création entreprise)
FONGECIF non indemnisé
Congé sans solde pathologique
Congé sans solde parental/ présence parentale
Congé sans solde suite maternité

RG FR
FD MR

Confidential C

Délai de route sans solde
Congé SS Immigré et Français d'Outre-Mer
DACS /DA
Formation FONGECIF (> 1 semaine / ≤ semaine)
Formation intérieure non payée
Don du sang
Don de jours de repos (pour le bénéficiaire)

RG FR
FD MR

Confidential C

ANNEXE 5
Liste des principales absences comptabilisées comme temps de présence dans l'indicateur RH relatif au présentéisme

Absence à motiver payée
Absence autorisée payée
Franchise payée handicapé
Franchise éducation enfant handicapé
Retard car payé
Retard/ bon de sortie payé
Congé jeune mère/père
Absence autorisée payée handicapé
Congé détente (MLD)
Journée déménagement
Activité extérieure payée
Bilan santé SS (1/2 journée)
Mise à pied payée (conservatoire)
Mobilité contact installation
Absence autorisée payée enfant/conjoint handicapé (2j)
Absence autorisée payée adoption (2j)
Congé allaitement
Congé maternité supplémentaire Renault
Franchise éducation enfant 10h
Heures femmes enceintes
Jours soins enfant malade
Congé pathologique enfant 75%
Heures pour recherche d'emploi
DACS/DA
Don du sang
Congé préparation fin carrière
Conseiller prud'homme
Congé de formation économique sociale et syndicale
Période militaire sans solde / provoquée
Témoin tribunal
Juré d'assise
Congé paternité
CPF pendant le temps de travail
Crédit d'heures / temps de formation défenseur syndical
Arrêt de travail pour maladie pendant la période courant du début du confinement jusqu'au terme de l'Etat d'urgence sanitaire (règle identique à celle résultant de l'article 2.2)

RG FR
FD MR

Confidential C

ANNEXE 6
Liste des établissements de Renault s.a.s. situés en France

- Cergy-Pontoise comprenant les sites de Cergy, Villeroy, et Marseille ;

- Choisy-Le-Roi ;

- Cléon ;

- Douai ;

- Flins ;

- Guyancourt comprenant notamment les sites du Technocentre et d'Aubevoye ;

- Lardy ;

- Le Mans ;

- Sandouville ;

- Renault Siège comprenant notamment les sites du Plessis-Robinson, de Boulogne-Billancourt et les Directions régionales ;

- Villiers-Saint-Frédéric.

RG FR
FD MR

Confidential C