

ACCORD D'INTERESSEMENT POUR L'ANNEE 2022

DU 14 AVRIL 2022

ENTRE

Renault s.a.s., ACI Villeurbanne, Renault Electricity, Manufacture Alpine Dieppe Jean Redebe, Alpine Cars, Sofrastock International, Société de Véhicules Automobiles de Batilly, SODICAM2, Renault Digital et Renault Software Lab.

représentée par M. Maximilien FLEURY
Directeur des Ressources Humaines France



D'une part,

ET

Les organisations syndicales ci-dessous :

C.F.D.T.

représentée par M. Jean-François NANDA

Jean-François NANDA

C.G.T.

représentée par M. Jean-François PIBOULEAU

Jean-François PIBOULEAU

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

représentée par M. Cyril MEZIERE



F.O.

représentée par Mme Mariette RIH

Mariette RIH

D'autre part,

PREAMBULE

Le 14 décembre 2021, a été conclu l'accord Re-Nouveau France 2025 qui a notamment pour ambition de positionner la France au cœur des activités industrielles, technologiques ainsi que de la recherche et développement pour renforcer Renault Group dans son rôle de pilier de l'écosystème automobile français en en faisant un leader de la transition énergétique en France.

Dans le cadre de cet accord pluriannuel, il a ainsi été exprimé le souhait de continuer à associer les salariés aux performances du Groupe et aux performances de leur établissement ou filiale, via la négociation d'un accord d'intéressement à ces deux niveaux sur plusieurs années.

Cette première partie de l'année 2022 reste marquée par un environnement impacté par la crise des semi-conducteurs (perte totale estimée à 300 000 véhicules sur la production 2022), par la hausse du prix des matières premières et par les incertitudes liées au contexte international.

Pour autant, et comme en 2021, Renault Group souhaite continuer d'associer le personnel aux fruits des résultats du Groupe et ainsi reconnaître la performance collective. Compte tenu de ce qui précède, les Organisations syndicales et la Direction ont convenu de conclure un accord annuel et ont décidé ce qui suit.

Comme les années précédentes, et pour renforcer la dimension solidaire du dispositif d'intéressement le présent accord comporte :

- 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, conclu en application des articles L. 3312-2 et suivants du code du travail, 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 Group et de l'amélioration de sa performance économique.

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.

CHAPITRE 1^{ER} – 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, Manufacture Alpine Dieppe Jean Redele, Renault Electricity pour l'ensemble de ses établissements (cf. Annexe 6), Alpine Cars, Sofrastock International, Société de Véhicules Automobiles de Batilly, SODICAM2, Renault Digital et Renault Software Labs.

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 1^{er} jour de l'exercice en cours.

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 - 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 qu'elles soient ou non parties au présent accord, au cours de l'exercice considéré et des douze mois qui le précèdent.

CHAPITRE 2 – L'INTERESSEMENT AUX RESULTATS DU GROUPE**ARTICLE 2. 1 - DETERMINATION DU MONTANT GLOBAL DE L'INTERESSEMENT AUX RESULTATS DU GROUPE**

Le calcul du montant global 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, conditionné par un Free Cash-Flow Opérationnel du Groupe, pour l'exercice considéré, positif et selon les conditions décrites ci-après.
- D'autre part, sur un critère extra-financier, à savoir le respect sur l'année 2022 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, déduction faite du forfait social. Cela compose ainsi le montant global de l'intéressement aux résultats du Groupe. Les modalités de répartition de ce montant entre les salariés bénéficiaires sont quant à elles précisées dans l'article 2.2. du présent accord.

Pour l'application du présent chapitre, par masse salariale brute, on entend, les salaires bruts déterminés selon les règles prévues à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, tels que figurant sur la Déclaration Sociale Nominative, de chaque société au cours de l'exercice considéré. Il est précisé que les indemnités versées dans le cadre de la dispense d'activité sont intégrées dans la présente masse salariale. Les impacts des périodes d'activité partielle longue durée (APLD) sont quant à eux neutralisés.

Chaque élément est explicité comme suit.

CONCERNANT LE CRITERE FINANCIER :

Les parties précisent que dans l'hypothèse où le Free Cash-Flow Opérationnel du Groupe serait négatif ou nul au titre de l'exercice considéré, aucun intéressement au titre du critère financier ne sera versé aux salariés. Il en est de même en cas de MOP négative ou nulle.

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

La MOP à retenir correspond au périmètre de consolidation des comptes.

Le montant de l'intéressement susceptible d'être attribué au titre de ce critère est calculé en tenant compte du taux de MOP atteint et de la masse salariale brute de l'exercice considéré.

Pour un taux de MOP compris entre 0,1% et 0,4% inclus, le montant de l'intéressement au titre du critère financier correspond à 1,9% de la masse salariale brute.

A partir de 0,5% de MOP, le montant de l'intéressement au titre du critère financier augmente de +0,125% de la masse salariale brute par palier de 0,1 point de MOP.

Exemple : Pour un taux de MOP de 1%, le montant de l'intéressement au titre du critère financier correspond à $1,9\% + (0,125\% \times 6) = 2,65\%$ de la masse salariale brute.

Ainsi, le montant de l'intéressement au titre du critère financier est déterminé dans le tableau figurant en annexe 1.

Si le taux de la MOP Groupe est compris entre deux tranches de 0,1 points, 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 1^{er} 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 CO2 sur un nouveau cycle plus représentatif des conditions d'usage, dénommé WLTP (Worldwide harmonised Light Duty Test Procedure).

Le règlement (EU) 2019/631 du 17 avril 2019 a défini des formules pour établir précisément la quantité maximale de CO2 à ne pas dépasser pour chaque constructeur, applicable à 100 % de la flotte de véhicules particuliers à compter de 2021.

Cette limite CAFE (Corporate Average Fuel Economy), exprimée en gCO2/km, donne aux constructeurs automobiles jusqu'au 31 décembre de chaque année pour réduire les rejets de dioxyde de carbone (CO2) des voitures particulières à leur cible constructeur, faute de quoi ceux-ci devront s'acquitter d'une amende de 95 euros par voiture vendue et par gramme par kilomètre excédentaire.

Le critère extra-financier qui suit se caractérise par son aspect environnemental puisqu'il mesure la moyenne des émissions de CO2, gaz à effet de serre, 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 au titre de ce critère est fonction d'un système binaire de lecture des résultats obtenus sur l'année 2022 :

- Soit l'objectif de rejet de CO2 par kilomètre est atteint, c'est-à-dire que l'indicateur CAFE est inférieur ou égal à l'objectif CAFE tel que défini par la réglementation (EU) 2019/631 (en g de CO2 par kilomètre), auquel cas une enveloppe de 0,35% de la masse salariale brute sera attribuée. En tout état de cause, la répartition individuelle entre les bénéficiaires de cette enveloppe ne pourra

conduire à l'attribution d'une part fixe inférieure à 200 euros bruts, entraînant alors une revalorisation de l'enveloppe à due proportion.

- Soit l'objectif de rejet de CO2 par kilomètre n'est pas atteint, c'est-à-dire que l'indicateur CAFE est supérieur à l'objectif CAFE tel que défini par la réglementation (EU) 2019/631 du 17 avril 2019, 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, hors Royaume-Uni.

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 :

Les résultats obtenus au titre de chacun de ces critères s'additionnent, composant ainsi le montant global de l'intéressement aux résultats du Groupe, déduction faite du forfait social.

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 DE L'INTERESSEMENT GLOBAL AUX RESULTATS DU GROUPE ENTRE LES BENEFICIAIRES

Le montant global de l'intéressement aux résultats du Groupe tel qu'il résulte de l'article 2.1, est réparti le cas échéant, entre les salariés bénéficiaires, dans les conditions précisées par le présent article.

L'objectif de solidarité recherché par les parties signataires conduit à une répartition entre les bénéficiaires comprenant des parts fixes tenant compte de la durée de présence et de la part variable proportionnellement à la rémunération.

Les parts individuelles pour chacun des critères et détaillées ci-après s'additionnent, composant ainsi une formule complète, permettant de déterminer le montant (en euros) de l'intéressement aux résultats susceptibles d'être attribués à chaque salarié bénéficiaire :

Part fixe issue du critère financier + part fixe issue du critère extra-financier + part variable proportionnellement à 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 la partie variable.

REPARTITION DES PARTS FIXES DE L'INTERESSEMENT GLOBAL ENTRE LES SALARIES BENEFICIAIRES**Part fixe issue du critère financier :**

En cas d'un intéressement versé au titre du critère financier conformément à l'article 2.1, chaque salarié percevra une part fixe déterminée selon le taux de MOP dans les conditions définies en annexe 1.

Part fixe issue du critère qualité

En cas d'un intéressement versé au titre du critère extra-financier conformément à l'article 2.1, chaque salarié percevra une part fixe de 200 euros bruts.

Modalité d'attribution des 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, 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. Les absences privatives de la part correspondant aux parts fixes sont rappelées en annexe 4 du présent accord.

REPARTITION DE LA PARTS VARIABLE DE L'INTERESSEMENT GLOBAL ENTRE LES SALARIES BENEFICIAIRES**Part variable proportionnellement à la rémunération**

Après déduction des parts fixes telles que définies ci-dessus, le reliquat du montant de l'intéressement au titre du critère financier et le cas échéant du critère extra-financier sera réparti entre les salariés bénéficiaires proportionnellement à la rémunération brute mensuelle moyenne.

Ainsi, un complément, déterminé par le coefficient rémunération, sera ainsi versé au salarié bénéficiaire par tranche de 100 euros bruts de rémunération.

Le coefficient rémunération est égal à :

Montant global de l'intéressement aux résultats du Groupe – (parts fixes dues au titre des critères financier et extra-financier)

(Masse salariale / 12 / 100)

Modalité d'attribution des parts variables proportionnellement à la rémunération

Le montant proportionnel à la rémunération 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 tels que celui de la DA.

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, de l'activité partielle longue durée 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 2022 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 ayants-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 ayants-droits 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, 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

Les accords d'intéressement aux performances des entreprises ou établissements représentent une opportunité du 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). En tout état de cause, 3 indicateurs au minimum devront être choisis dans cette liste par les établissements et filiales.

A ces indicateurs s'ajoutent des indicateurs spécifiques, définis par l'accord local. Il revient aux négociateurs locaux d'en déterminer le nombre et les caractéristiques.

Ainsi par exemple, 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 aussi convenir d'indicateurs en lien avec l'Environnement, la RSE ou encore la diversité.

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 2022 sont versées au plus tard le 31 mai suivant l'exercice considéré. Les accords conclus en application du présent texte 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 moyen 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**ARTICLE 5.1 - DUREE**

Conformément aux dispositions de l'article L. 3312-5 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée d'un an courant à compter de l'exercice ouvert le 1^{er} janvier 2022.

Il s'applique donc du 1^{er} janvier au 31 décembre 2022. A l'échéance de son terme, le présent accord cessera en conséquence de produire ses effets.

5. 2. - CONDITIONS DE SUIVI DE L'ACCORD

Une commission de suivi de l'application du présent accord est mis 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 ou à la demande de la majorité des organisations syndicales de l'entreprise signataires de l'accord.

A cette occasion, 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. Ce faisant, la commission est réunie après la fin d'application de l'accord, les résultats étant connus seulement postérieurement.

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 montant de la masse salariale, du Free Cash-Flow Opérationnel Groupe, du mode de calcul de la MOP et du mode de constat du critère CAFE retenu, ainsi que de leurs évolutions éventuelles.

Une commission paritaire de suivi des accords d'intéressement aux performances locales est aussi 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 de suivi de l'accord les résultats obtenus sur chacun des indicateurs retenus, ainsi que les montants attribués en conséquence.

5.3 – 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 accord viendraient à intervenir, les parties signataires conviennent de se rencontrer pour en examiner les conséquences.

5.4 – 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.

5.5 – 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.

5.6 - 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.

5.7 - 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.

5.8 - 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.

ACCORD D'INTERESSEMENT POUR L'ANNEE 2022

ENTRE

Renault s.a.s., ACI Villeurbanne, Renault Electricity, Manufacture Alpine Dieppe Jean Redele, Alpine Cars, Sofrastock International, Société de Véhicules Automobiles de Batilly, SODICAM2, Renault Digital et Renault Software Lab.

représentées par M. Maximilien FLEURY
Directeur des Ressources Humaines France



D'une part,

ET

Les organisations syndicales ci-dessous :

C.F.D.T.

représentée par M. Jean-François NANDA

Jean-François NANDA

C.G.T.

représentée par M. Jean-François PIBOULEAU

Jean-François PIBOULEAU

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

représentée par M. Cyril MEZIERE



F.O.

représentée par Mme Mariette RIH

Mariette RIH

ANNEXE 1 – Tableau du montant alloué au titre du critère financier en fonction du taux de MOP et part fixe du critère financier

Taux de MOP	% de MS	Part Fixe	Taux de MOP	% de MS	Part Fixe	Taux de MOP	% de MS	Part Fixe	Taux de MOP	% de MS	Part Fixe	Taux de MOP	% de MS	Part Fixe	Taux de MOP	% de MS	Part Fixe
0,00%	0,00%	350 €	0,10%	1,90%	350 €	0,20%	1,90%	350 €	0,30%	1,90%	350 €	0,40%	1,90%	350 €	0,50%	2,03%	350 €
Taux de MOP	% de MS	Part Fixe	Taux de MOP	% de MS	Part Fixe	Taux de MOP	% de MS	Part Fixe	Taux de MOP	% de MS	Part Fixe	Taux de MOP	% de MS	Part Fixe	Taux de MOP	% de MS	Part Fixe
0,60%	2,15%	350 €	0,70%	2,28%	350 €	0,80%	2,40%	350 €	0,90%	2,53%	350 €	1,00%	2,65%	350 €	1,10%	2,78%	400 €
Taux de MOP	% de MS	Part Fixe	Taux de MOP	% de MS	Part Fixe	Taux de MOP	% de MS	Part Fixe	Taux de MOP	% de MS	Part Fixe	Taux de MOP	% de MS	Part Fixe	Taux de MOP	% de MS	Part Fixe
1,20%	2,90%	400 €	1,30%	3,03%	400 €	1,40%	3,15%	400 €	1,50%	3,28%	400 €	1,60%	3,40%	400 €	1,70%	3,53%	400 €
Taux de MOP	% de MS	Part Fixe	Taux de MOP	% de MS	Part Fixe	Taux de MOP	% de MS	Part Fixe	Taux de MOP	% de MS	Part Fixe	Taux de MOP	% de MS	Part Fixe	Taux de MOP	% de MS	Part Fixe
1,80%	3,65%	400 €	1,90%	3,78%	400 €	2,00%	3,90%	400 €	2,10%	4,03%	450 €	2,20%	4,15%	450 €	2,30%	4,28%	450 €
Taux de MOP	% de MS	Part Fixe	Taux de MOP	% de MS	Part Fixe	Taux de MOP	% de MS	Part Fixe	Taux de MOP	% de MS	Part Fixe	Taux de MOP	% de MS	Part Fixe	Taux de MOP	% de MS	Part Fixe
2,40%	4,40%	450 €	2,50%	4,53%	450 €	2,60%	4,65%	500 €	2,70%	4,78%	500 €	2,80%	4,90%	500 €	2,90%	5,03%	500 €
Taux de MOP	% de MS	Part Fixe	Taux de MOP	% de MS	Part Fixe	Taux de MOP	% de MS	Part Fixe	Taux de MOP	% de MS	Part Fixe	Taux de MOP	% de MS	Part Fixe	Taux de MOP	% de MS	Part Fixe
3,00%	5,15%	500 €	3,10%	5,28%	550 €	3,20%	5,40%	550 €	3,30%	5,53%	550 €	3,40%	5,65%	550 €	3,50%	5,78%	550 €
Taux de MOP	% de MS	Part Fixe	Taux de MOP	% de MS	Part Fixe	Taux de MOP	% de MS	Part Fixe	Taux de MOP	% de MS	Part Fixe	Taux de MOP	% de MS	Part Fixe	Taux de MOP	% de MS	Part Fixe
3,60%	5,90%	600 €	3,70%	6,03%	600 €	3,80%	6,15%	600 €	3,90%	6,28%	600 €	4,00%	6,40%	600 €	4,10%	6,53%	750 €
Taux de MOP	% de MS	Part Fixe	Taux de MOP	% de MS	Part Fixe	Taux de MOP	% de MS	Part Fixe	Taux de MOP	% de MS	Part Fixe	Taux de MOP	% de MS	Part Fixe	Taux de MOP	% de MS	Part Fixe
4,20%	6,65%	750 €	4,30%	6,78%	750 €	4,40%	6,90%	750 €	4,50%	7,03%	750 €	4,60%	7,15%	800 €	4,70%	7,28%	800 €
Taux de MOP	% de MS	Part Fixe	Taux de MOP	% de MS	Part Fixe	Taux de MOP	% de MS	Part Fixe	Taux de MOP	% de MS	Part Fixe	Taux de MOP	% de MS	Part Fixe	Taux de MOP	% de MS	Part Fixe
4,80%	7,40%	800 €	4,90%	7,53%	800 €	5,00%	7,65%	800 €	5,10%	7,78%	850 €	5,20%	7,90%	850 €	5,30%	8,03%	850 €
Taux de MOP	% de MS	Part Fixe	Taux de MOP	% de MS	Part Fixe	Taux de MOP	% de MS	Part Fixe	Taux de MOP	% de MS	Part Fixe	Taux de MOP	% de MS	Part Fixe	Taux de MOP	% de MS	Part Fixe
5,40%	8,15%	850 €	5,50%	8,28%	850 €	5,60%	8,40%	900 €	5,70%	8,53%	900 €	5,80%	8,65%	900 €	5,90%	8,78%	900 €
Taux de MOP	% de MS	Part Fixe	Taux de MOP	% de MS	Part Fixe	Taux de MOP	% de MS	Part Fixe	Taux de MOP	% de MS	Part Fixe	Taux de MOP	% de MS	Part Fixe	Taux de MOP	% de MS	Part Fixe
6,00%	8,90%	900 €	6,10%	9,03%	950 €	6,20%	9,15%	950 €	6,30%	9,28%	950 €	6,40%	9,40%	950 €	6,50%	9,53%	950 €
Taux de MOP	% de MS	Part Fixe	Taux de MOP	% de MS	Part Fixe	Taux de MOP	% de MS	Part Fixe	Taux de MOP	% de MS	Part Fixe	Taux de MOP	% de MS	Part Fixe			
6,60%	9,65%	1 000 €	6,70%	9,78%	1 000 €	6,80%	9,90%	1 000 €	6,90%	10,03%	1 000 €	7,00%	10,15%	1 000 €			

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

2022	CM	M	Logistique	Ingénierie/Tertiaire
Qualité	SAVES (V123) GMF STR Caffûts	PPM : Pièces livrées GMF MU : Mauvais usinage Caffûts	% PVI Taux de réclamation % VOC Ventes VOC Après- ventes	GMF Coûts de garantie Q Atelier Q VN VOC Ventes VOC Après-ventes
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	Indicateurs au choix du site avec par exemple Réussite des démarrages véhicule, organes mécaniques, process, nombre de véh/salarié, environnement, diversité, ...			

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 :

$$\frac{\text{Nombre de non-conformités (sur le mois)} \times 1\,000\,000}{\text{Nombre total de pièces livrées}}$$
- **MU** (Mauvais Usinage) :

$$\frac{\text{Nombre de non-conformités (sur le mois)} \times 1\,000\,000}{\text{Nombre total de pièces usinées}}$$
- **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%
- ⇒ $NPS = 67\% - 13\% = 54$

- **VOC Ventes** : Taux de recommandation nette au niveau des ventes
- **VOC Après-ventes** : Taux de recommandation nette au niveau des services après ventes

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.
- **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).
- **Sécurité** : FR1 ou FR2. Les sites devront prendre celui des 2 indicateurs qui est le plus élevé au 31 décembre 2021.

- **Le FR1 recense les accidents de travail survenus sur site Renault pour les employés Renault et les intérimaires ayant occasionné l'une des blessures de la liste suivante :**

A – Amputation : perte d'un membre ou d'une partie d'un membre pendant l'accident ou après intervention chirurgicale faisant suite à l'accident, B – Avulsion : arrachement d'une partie de l'organisme (ongle, phalange, ...)

C – Commotion : Choc violent produisant une perturbation de la fonction d'un organe interne (ex : commotion cérébrale),

D – Fracture ou fissure osseuse ou luxation de n'importe quelle articulation,

E – Coupure, plaie ou laceration profonde (avec suture) : coupure, plaie ou laceration nécessitant des points de suture, agrafes ou adhésifs ou liquides suturants

F – Brûlure non superficielle : Toute brûlure au 2e ou 3e degré ou au 1er degré lorsqu'un traitement local est insuffisant

G – Choc électrique : toute blessure engendrée par un choc électrique,

H – Exposition à une substance nécessitant une intervention médicale,

I – Asphyxie : toute difficulté respiratoire jusqu'à l'asphyxie, nécessitant une intervention médicale (oxygène, réanimation)

J – Perte d'audition : tout événement entraînant une perte auditive permanente ou temporaire

K – Malaise : malaise dont la cause la plus probable est liée à l'activité professionnelle (températures élevées/basses, positions squelettiques, contraintes physiques, ...), RPIFDHSEE20170005 Confidential C

L – Blessure oculaire : toute blessure oculaire nécessitant une intervention médicale spécifique et un traitement au-delà des premiers soins

M – Hernie : toute hernie vertébrale, inguinale et abdominale résultant d'activités professionnelles,

N – Blessures des ligaments/tendons (Entorse, Rupture de tendon)

O – Blessures musculaires (élongations, déchirures)

$$\frac{\text{Nombre d'accident FR1} \times 1\,000\,000}{\text{NH}}$$

Avec **NH** : Nombre d'heures d'exposition aux risques professionnels = nombre d'heures de travail majorées de 10%

- **Le FR2 recense les accidents de travail survenus sur site Renault pour les employés Renault et les intérimaires ayant entraîné un arrêt de travail.**

$$\frac{\text{Nombre d'accident FR2} \times 1\,000\,000}{\text{NH}}$$

Avec **NH** : Nombre d'heures d'exposition aux risques professionnels = nombre d'heures de travail majorées de 10%

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

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	Mobilité contact installation
Absence autorisée non payée	Période militaire sans solde / provoquée
Absence autorisée non payée procréation	Service national
Absence autorisée non payée grossesse	Absence autorisée payée enfant/conjoint handicapé (2j)
Absence autorisée payée	Absence autorisée payée adoption (2j)
Absence autorisée non payée enfant	Congé allaitement
Franchise payée handicapé	Congé maternité supplémentaire Renault
Franchise éducation enfant handicapé	Franchise éducation enfant 10h
Retard car payé	Heures femmes enceintes
Retard/ bon de sortie non payé	Jours soins enfant malade
Retard/ bon de sortie payé	Congé pathologique enfant 75%
Absence autorisée payée handicapé	Heures pour recherche d'emploi
Congé détente (MLD)	Préavis non travaillé non payé
Journée déménagement	Congé préparation fin carrière
Congé paternité	Congé sans solde (sabbatique, création entreprise)
Accident trajet/ maladie simple	FONGECIF non indemnisé
Activité extérieure non payée	Congé sans solde pathologique
Témoin tribunal	Congé sans solde parental/ présence parentale
Activité extérieure payée	Congé sans solde suite maternité
Juré d'assise	Délai de route sans solde
Absence congé VAE	Congé SS Immigré et Français d'Outre-Mer
Bilan santé SS (1/2 journée)	DACS /DA
Grève	Formation FONGECIF (> 1 semaine / ≤ semaine)
Interruption travail	Formation intérieure non payée
Mise à pied sans solde (disciplinaire)	Don du sang
Mise à pied payée (conservatoire)	Don de jours de repos (pour le bénéficiaire)

ANNEXE 5

**Liste des principales absences comptabilisées comme temps de présence
dans l'indicateur RH relatif au présentisme**

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

ANNEXE 6**Liste des établissements de Renault s.a.s. et de Renault Electricity****Renault s.a.s. :**

- Cergy-Pontoise comprenant les sites de Cergy, Puisieux et Villeroy ;
- Choisy-Le-Roi ;
- Cléon ;
- 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.

Renault Electricity :

- Manufacture de Ruitz ;
- Manufacture de Douai ;
- Manufacture de Maubeuge.