

**Avenant de révision à l'accord d'intéressement aux
performances locales**

Du 25 juin 2025

ENTRE

RENAULT S.A.S, pris en son seul établissement distinct d'Ile de France

Représenté par M. Nicolas KRASNICKI
Directeur de l'Etablissement Renault sas Ile-de-France

Nicolas KRASNICKI

D'une part,

ET

Les organisations syndicales ci-dessous :

CFDT

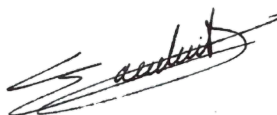
représentée par son délégué syndical

Perla Melcherts

CFE-CGC

représentée par son délégué syndical

Laurent Mauduit



CGT

représentée par son délégué syndical

FO

représentée par son délégué syndical

Odoux Guillaume

D'une part,

PREAMBULE

L'accord conclu le 27 mars 2024 prévoit un dispositif d'intéressement pour Renault s.a.s. et ses filiales parties à l'accord.

Ce dispositif comporte :

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

Le volet intéressement aux performances locales pour l'établissement Renault sas Ile de France prévu par l'accord précité a été mis en œuvre par un accord signé le 11 juin 2024 pour les exercices 2024 et 2025.

Par avenant en date du 14 Avril 2025 l'accord d'intéressement Groupe du 27 mars 2024 a été révisé afin, notamment, d'en prolonger la durée jusqu'au 31 décembre 2027.

Conformément à l'article 1.2 de l'accord du 11 juin 2024, les indicateurs retenus pour 2024 ont été reconduits pour la plupart pour 2025 avec quatre évolutions :

- L'indicateur Qualité est revu. Le Dealer Reputation Score, indicateur mesurant la qualité de service en ventes et après-vente délivrée par le réseau de distribution, n'est pas reconduit compte tenu des évolutions qu'il va subir. Il est remplacé par un autre l'indicateur Qualité GMF3MIS, c'est à dire la Garantie Mois de Fabrication 3 mois (GMF 3 mois) sur le périmètre monde VP-VU, qui mesure l'incidentologie en K°/°° après 3 mois d'usage du véhicule, toutes responsabilités confondues.
- L'indicateur Formation HSEE est reconduit avec un panel de formations adapté aux enjeux 2025.
- L'indicateur d'accidentologie FR0 n'est pas reconduit compte tenu du très bon niveau de performance atteint. Il est remplacé par un nouvel indicateur sur la conformité aux Fondamentaux de la Santé et de la Sécurité.
- L'innovation étant au cœur de la stratégie de l'entreprise et au cœur des activités de l'établissement, un nouvel indicateur est introduit sur la thématique des dépôts de brevets.

Le nombre total d'indicateurs est ainsi porté à 10 pour 2025.

C'est l'objet du présent avenant.

ARTICLE 1 – REVISION DE CERTAINES DISPOSITIONS DE L'ACCORD D'INTERESSEMENT AUX PERFORMANCES LOCALES DU 11 JUIN 2024

Modifications de l'article 1.2 du Chapitre 1 – « Durée »

Les parties sont convenues de prolonger la durée de l'accord d'intéressement afin de l'appliquer pour une durée de quatre ans, conformément aux dispositions de l'accord cadre.

Il s'applique donc du 1^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2027.

Les indicateurs retenus sont définis par principe, pour les exercices 2025, 2026 et 2027, étant précisé que :

- ces indicateurs pourront, au besoin, être modifiés par voie d'avenant conclu avec les organisations syndicales selon les modalités légales en vigueur ;
- La détermination des barèmes associés à ces indicateurs (à savoir, pour chaque indicateur, les objectifs chiffrés « engagement » et « cible » et le nombre de points associé) sont définis pour l'année 2025 (cf. Annexe 11). Ils seront redéfinis pour les années 2026 et 2027 avec les organisations syndicales, par voie d'avenant, selon les modalités légales en vigueur.

Modifications de l'article 2.1 du Chapitre 2 – « Définition des indicateurs »

Pour les exercices 2025 à 2027, les indicateurs retenus sont :

- **Qualité** : GMF 3 MIS (Months In Service)
- **Coûts** : BOP Challenge
- **Délais** : Respect des jalons
- **HSEE** :
 - Indicateur n°1 : Formations HSEE
 - Indicateur n°2 : Fondamentaux de la sécurité (10 MR) et de la santé (8 MR)
- **Formation / RH** : Pourcentage d'assiduité en formation
- **Innovation** : Contributions aux dépôts de brevets

- **Commerce :**
 - Indicateur n°1 : Part de marché groupe dans le canal Retail
 - Indicateur n°2 : Niveau du mix des ventes véhicules particuliers des segments C D et E pour la marque Renault
- **Informatique :** RIES

Ces indicateurs sont définis en Annexes 1 à 10 et les barèmes 2025 retenus pour chacun d'entre eux sont précisés en Annexe 11.

Modifications de l'article 2.4 du Chapitre 2 – « Versement »

La durée de l'accord étant revue pour une durée de quatre ans, il est rappelé que les sommes dues au titre de chacun des exercices soient versées au plus tard le 31 mai suivant l'exercice considéré.

ARTICLE 2 – DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES ET JURIDIQUES

Entrée en vigueur et durée de l'avenant

Le présent avenant porte révision de l'accord d'intéressement aux performances locales du 11 juin 2024. Ce faisant, il se substitue, conformément à l'article L. 2261-8 du code du travail, à l'ensemble des stipulations de l'accord qu'il modifie.

Il entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2025 jusqu'au 31 décembre 2027, conformément à l'article 1.2 « Durée » qu'il révisé.

Commission de suivi

Les dispositions du présent avenant font l'objet d'un suivi dans le cadre des réunions de la commission d'application créée par l'accord d'intéressement aux performances locales du 11 juin 2024.

Notification, dépôt et publicité

Le présent avenant est notifié à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions légalement prévues.

Il est, par ailleurs, déposé en deux exemplaires dont un en version électronique dans les conditions prévues par le code du travail, à l'unité territoriale de la DRIETS et au Secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes compétents.

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative dans le champ d'application du présent avenant, et qui n'en est pas signataire, peut y adhérer dans les conditions légales applicables. Cette adhésion doit être sans réserve et concerner la totalité du texte et de l'accord qu'il modifie.

Révision

Pendant sa durée d'application, le présent avenant peut être révisé dans les conditions prévues par les dispositions du code du travail¹.

¹ A date, il convient de se reporter aux articles L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du code du travail du code du travail

ANNEXE 1

INDICATEUR QUALITE N°1 GMF 3 MIS

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

C'est l'indicateur principal de l'incidentologie pour évaluer le niveau de qualité des véhicules.

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

Il est établi comme suit : valeur avérée du GMF des fabrications de la marque Renault de l'exercice considéré (check point), 1^{ère} publication.

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

Les objectifs et les résultats sont fournis par la Direction Qualité et Satisfaction Client, Direction Stratégie et Méthodes Qualité.

Les objectifs sont fixés en annexe 11.

Les résultats atteints pour l'indicateur donnent lieu à l'attribution de points selon les modalités de calcul définies- dans l'annexe 11.

ANNEXE 2

INDICATEUR COUTS

BOP CHALLENGE

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

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

Les actions menées le sont sur un périmètre Monde.

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

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

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

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

L'indicateur LUP ECO est suivi mensuellement en Variable COGs Booster et en CEO Marque et comptabilise les économies réellement effectuées (pondération en fonction des volumes restants à produire). Un indicateur de suivi du BOP Challenge est largement diffusé chaque semaine.

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

Les objectifs sont déterminés en annexe 11.

Les résultats atteints pour l'indicateur donnent lieu à l'attribution de points selon les modalités définies dans l'annexe 11.

ANNEXE 3

INDICATEUR DELAIS 2025

L'Excellence Projet est au cœur de la transformation de Renault, portée par le programme LEAP100, qui vise à accélérer la réduction des coûts et des plannings de développement.

Dans cette optique, la maîtrise de la ponctualité de nos jalons intermédiaires et de nos démarrages est capitale afin d'éviter toute dérive économique et planning

Les Directions concernées s'engagent sur la ponctualité des projets.

La liste des jalons et projets concernés ont été définis avec les Programmes Global Leaders (PGL) officialisés, ainsi que les objectifs par le Project Management Office de l'Ingénierie Renault (PMO).

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

Par rapport aux années précédentes, le KPI a été simplifié avec un calcul unique sur la base de tous les jalons (intermédiaires et finaux)

Pour 2025, la liste des jalons/projets retenus pour l'établissement a pris en compte la nouvelle organisation de Renault en le restreignant aux projets de Renault Groupe, Ampère et FlexEVan afin de mieux refléter l'activité réalisée en Ile de France.

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

KPI : Nombre de jalons à l'heure / Nombre de jalons total avec tolérance de 4 semaines pour chaque jalon (sauf pour les jalons PWT qui intègrent déjà la marge de 4 semaines dans leur date d'engagement).

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

Les objectifs sont fixés en annexe 11.

Les résultats atteints pour l'indicateur donnent lieu à l'attribution de points selon les modalités de calcul définies- dans l'annexe 11.

ANNEXE 4

INDICATEUR HSEE N°1 FORMATIONS HSEE

L'Entreprise s'est engagée dans une démarche d'amélioration continue de la sécurité et de l'environnement, priorités permanentes à tous les niveaux et dans toutes nos activités (cf. stratégie environnementale et sociétale de Renault Group).

Afin d'accompagner le déploiement de la politique HSEE (Hygiène, Sécurité, Ergonomie, Environnement), qui vise *notamment* à atteindre le zéro accident, elle poursuit ses actions fortes de sensibilisation/appropriation, au travers de sessions animées en 'présentiel' mais également de modules d'e-learning.

L'objectif est de promouvoir :

- les 10 fondamentaux de la sécurité (appliqués dans un contexte d'atelier ou tertiaire), mais aussi les 8 fondamentaux de la santé (et en particulier le fondamental de la santé n°7, qui vise à promouvoir la Qualité de Vie au Travail et à prévenir les Risques Psycho-Sociaux) ;
- les 'bons réflexes' en matière de déplacements, pour adopter des comportements, des équipements et des parcours sûrs, afin de réduire la fréquence et la gravité des accidents de trajet ;
- les 'bons réflexes' en matière de protection de l'environnement, et notamment les 8 fondamentaux de l'environnement.

Et ceci, au travers des formations cibles suivantes :

- en présentiel : DOJO Sécurité Atelier ou DOJO Sécurité Tertiaire ou DOJO 'Energie' et Sauveteurs Secouristes du Travail (formation 'initiale' ou 'recyclage') ;
- en e-learning :
 - 'Prévention des RPS' ;
 - 'SECURITE ROUTIERE' ;
 - 'MOBILITE - CIRCULER A TROTINETTE' ;
 - 'MOBILITE - CIRCULER A VELO' ;
 - 'MOBILITE CIRCULER A MOTO' ;
 - 'LES 8 FONDAMENTAUX DE L'ENVIRONNEMENT'.

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

L'élément de mesure est le nombre de stagiaires ayant suivi intégralement au moins l'une des formations suscitées au cours de l'exercice considéré.

En ce qui concerne les sessions d'e-learning, seul les modules entièrement validés (statut 'terminés') sont comptabilisés.

Au sujet des sessions d'e-learning relatives à la 'Prévention du risque routier', au maximum : un seul module, parmi quatre ('SECURITE ROUTIERE' ; 'MOBILITE - CIRCULER A TROTINETTE'

; 'MOBILITE - CIRCULER A VELO' ; 'MOBILITE CIRCULER A MOTO'), peut être comptabilisé par salarié.

Les objectifs et les résultats sont fournis par le Département HSEE de l'établissement d'Ile-de-France et le Service 'Formation France'.

Les objectifs sont fixés en annexe 11.

Les résultats atteints pour l'indicateur donnent lieu à l'attribution de points selon les modalités de calcul définies- dans l'annexe 11.

ANNEXE 5

INDICATEUR HSEE N°2

CONFORMITE AUX EXIGENCES CLES DES FONDAMENTAUX 'SANTE' (8 HEALTH MANDATORY RULES) ET 'SECURITE' (10 SAFETY MANDATORY RULES)

L'Entreprise s'est engagée dans une démarche d'amélioration continue de la santé, de la sécurité et de l'environnement, priorités permanentes à tous les niveaux et dans toutes nos activités (cf. stratégie environnementale et sociétale de Renault Group).

En matière de santé et de sécurité des travailleurs, l'ambition est d'atteindre 'zéro Accident sur le lieu du Travail' et 'zéro Maladie Professionnelle' à horizon 2030. Pour prévenir la survenue de ces événements indésirés ('AT/MP'), l'adoption de comportements et de réflexes 'sûrs' est nécessaire. Dit autrement, respecter scrupuleusement les 'Fondamentaux' et développer la culture 'Santé-Sécurité' sont des prérequis à l'obtention d'une performance durable.

C'est la raison pour laquelle la conformité aux Fondamentaux de la Santé et de la Sécurité est suivie comme un indicateur clé par Renault Group, et dans le cadre du présent accord d'intéressement. En 2025, les évaluations seront réalisées par la Direction HSEE (équipe 'Corporate' et/ou équipe 'HSEE-EIF'), selon un plan d'échantillonnage représentatif des activités d'ateliers des différents sites de l'établissement de l'Île de France.

La méthode de calcul retenue est la moyenne arithmétique des notes de conformité aux 60 points clés des 8 'Fondamentaux de la Santé' et aux 74 points clés des 10 'Fondamentaux de la Sécurité'. Ces notes correspondant à la somme des points obtenus au cours de l'exercice concerné :

- note '0' = 'situation non conforme / standard non déployé' ;
- note '1' = 'conformité marginale et déploiement partiel du standard' ;
- note '2' = 'conformité partielle et déploiement complet, ou conformité totale avec un déploiement partiel' ;
- note '3' = 'conformité totale et déploiement complet',

divisés par le nombre de points clés évalués multipliés par 3.

Les objectifs sont fixés en annexe 11.

Les résultats atteints pour l'indicateur donnent lieu à l'attribution de points selon les modalités de calcul définies- dans l'annexe 11.

ANNEXE 6

INDICATEUR FORMATION / RH

POURCENTAGE D'ASSIDUITE EN FORMATION

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

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

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

L'indicateur retenu est l'indicateur « le pourcentage d'assiduité » à la formation

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

- tous les collaborateurs, quels que soient leur direction d'appartenance, leur métier, participent à sa réalisation. La modalité de formation en présentiel est concernée – les sessions se déroulent en salle de formation et /ou en format TEAMS selon l'organisation souhaitée par le(s) formateur(s),
- sont comptabilisées :
 - o Les sessions de formation en présentiel (en salle et/ou Teams) : toutes les formations, dont les sessions de formation auront été clôturées au plus tard en janvier de l'année N+1 (pour l'année N), issues du catalogue de formation interne dans Learning@renaultgroup et/ou faisant l'objet d'un achat de formation dit « hors catalogue » mais remontant dans le système d'information Learning@renaultgroup ,
 - o Les formations en e-learning ne sont pas concernées par l'indicateur, le e-learning ne générant pas d'absentéisme.

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

L'assiduité à la formation est calculée automatiquement avec le support du « Dashboard Formation France) selon la formule suivante :

$$100\% - (\text{Heures d'absence} / (\text{Heures d'absence} + \text{Heures réalisées}))^1$$

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

Les objectifs sont déterminés en annexe 11.

Les résultats atteints pour l'indicateur au titre de l'exercice concerné donnent lieu à l'attribution de points selon les modalités de calcul définies dans l'annexe 11.

¹ Formule de calcul du taux d'absence

ANNEXE 7

INDICATEUR DEPOTS DE BREVETS

Contributions aux dépôts de demandes de brevets

L'innovation est un des moteurs de la croissance de Renault. Le brevet est un des outils permettant la protection de la propriété intellectuelle des innovations.

L'objectif est de contribuer à la motivation des salariés à innover et sensibiliser sur l'importance de protéger les inventions au cœur de nos innovations.

Cet indicateur a pour objet de comptabiliser l'ensemble des contributions Renault IdF (Directions GET, FBI et process RSAS) aux dépôts de brevets.

Cet indicateur est calculé à partir de la part de contribution des inventeurs Renault IdF au dépôt d'une demande de brevet.

Par exemples, pour un dépôt de brevet effectué avec 3 inventeurs :

- Si les trois inventeurs sont Renault IdF, la proportion de contribution Renault IdF au dépôt du brevet est de 100%, et se retrouve comptabilisée donc à hauteur de 1 dans l'indicateur ;
- Si seulement 2 inventeurs sont Renault IdF sur les 3 inventeurs, la proportion de contribution Renault IdF au dépôt du brevet est de 66%, et se retrouve comptabilisée donc à hauteur de 0,66 dans l'indicateur ;
- Si seulement 1 inventeur est Renault IdF sur les 3 inventeurs, la proportion de contribution Renault IdF au dépôt du brevet est de 33%, et se retrouve comptabilisée donc à hauteur de 0,33 dans l'indicateur.

L'indicateur retenu recense ainsi, au cours de l'exercice considéré, la somme des contributions Renault IdF aux dépôts de brevets.

Cet indicateur est suivi par la Direction Juridique.

Les objectifs sont fixés en annexe 11.

Les résultats atteints pour l'indicateur donnent lieu à l'attribution de points selon les modalités de calcul définies- dans l'annexe 11.

ANNEXE 8

INDICATEUR COMMERCE N°1

PART DE MARCHÉ DES VENTES A PARTICULIERS

Les canaux de vente principaux du Groupe Renault sont les suivants : ventes à client particulier, à flottes de proximité, à grandes flottes, aux sociétés de loueurs, au réseau Renault (véhicules de démonstration, de courtoisie).

Le canal de ventes à clients particuliers (ou ventes retail, VPP) est plus profitable pour le Groupe et pour nos partenaires du réseau commercial, du fait de moins fortes remises sur les prix de vente client, d'un fort recours à nos services de financement (MFS, ex-RCI), et de la bonne fidélité à nos services après-vente.

En conséquence, le Groupe Renault souhaite allouer les véhicules disponibles en priorité aux canaux de vente porteurs d'image et à plus forte rentabilité.

Cette stratégie de priorisation est encore plus nécessaire dans un contexte de fortes contraintes en ressources de pièces, matières premières et composants électroniques. Les volumes de véhicules assemblés par le Groupe Renault et disponibles à la vente sont généralement inférieurs à la demande des marchés, ce qui doit conduire à des arbitrages en faveur des canaux les plus rentables et porteurs d'image.

Un système de suivi et d'animation des performances des pays concernant le poids de leurs ventes à particuliers et de leur part de marché sur les ventes totales à clients particuliers a été mis en place mi-2021.

L'indicateur suivi est celui de la part de marché des ventes à particulier pour le Groupe Renault (Renault / Dacia / Alpine) dans le marché des ventes à particulier.

L'indicateur de part de marché des ventes à particulier est calculé de la façon suivante (VPP):

$$\% \text{ part de marché ventes à particuliers} = \frac{\sum \text{volumes de ventes véhicules particuliers du Groupe à clients particuliers}}{\sum \text{volumes de ventes véhicules particuliers (VP) des marchés à clients particuliers}}$$

Le résultat est exprimé en %, et arrondi à la première décimale (par exemple, 14.66% → 14.7%)

Les résultats sont basés sur les statistiques officielles d'immatriculations fournies par les organismes nationaux. Cet indicateur est suivi sur le périmètre de l'Europe élargie à 29 pays, source data force :

Austria / Belgium / Croatia / Cyprus / Czech Republic / Denmark / Estonia / Finland / France / Germany / Greece / Hongrie / Iceland / Irlande / Italy / Latvia / Lithuania / Luxembourg / Netherlands / Norway / Poland / Portugal / Romania / Slovakia / Slovenia / Spain / Sweden / Switzerland / United Kingdom

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

Les objectifs sont déterminés en annexe 11.

Les résultats atteints pour l'indicateur donnent lieu à l'attribution de points selon les modalités de calcul définies dans l'annexe 11.

ANNEXE 9

INDICATEUR COMMERCE N°2

MIX DES VENTES DE VEHICULES PARTICULIERS DES SEGMENTS C, D & E

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

La progression des segments C, D, et E à plus forte rentabilité fait partie du plan Renaulution et accompagne les lancements tel que ceux de : Symbioz, Scenic et Rafale.

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

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

Le résultat final est mesuré en %.

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

Les objectifs sont déterminés en annexe 11.

Les résultats atteints pour l'indicateur donnent lieu à l'attribution de points selon les modalités de calcul définies dans l'annexe 11.

ANNEXE 10

INDICATEUR INFORMATIQUE RENAULT INCIDENTOLOGIE EVALUATION STANDARD (RIES)

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

Le périmètre : les applications stratégiques et critiques du Groupe Renault

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

L'indicateur de performance est mesuré au travers l'outil qui cumule les incidents V1+, V1, V2 et V3 (du plus grave au moins grave) sur l'année 2025. Son intitulé exact est : RIES V1+ to V3. L'indicateur V1+ to V3 est égal à la somme des incidents 'V1+' + 'V1' + 'V2'+V3'

Les objectifs 2025 sont fixés par le comité de Direction de la Direction Informatique Renault.

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

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

Les objectifs sont déterminés en annexe 11.

Les résultats atteints pour l'indicateur donnent lieu à l'attribution de points selon les modalités de calcul définies dans l'annexe 11.

ANNEXE 11

CALCUL DE L'INTERESSEMENT

1. Mode d'attribution de points

L'attribution de points dans le cadre du présent accord se fait selon un calcul linéaire, déterminée par la formule :

$$y = ax+b$$

Où :

- y = nombre de points calculés en fonction du résultat obtenu sur chaque indicateur
- x = résultat annuel obtenu sur chaque indicateur
- a et b sont des constantes annuelles déterminées par le barème d'attribution de points :
 - o a = (points maxi – points mini) / (cible – engagement)
 - o b = - [(cible multiplié par a) – points maxi]

2. Nombre de points maximum et objectifs chiffrés

Le plafond de l'intéressement est fixé à 1 300 Euros par an ce qui correspond à un nombre de points maximum de 520. Ce plafond de l'intéressement ainsi que le nombre maximum de points sont fixés pour toute la durée du présent accord.

Les résultats atteints pour chacun des indicateurs donnent lieu à l'attribution de points selon les objectifs chiffrés ci-après pour l'année 2025.

Pour chaque critère, les résultats pourront se situer :

- Au-dessous du minimum, ce qui donnera 0 point ;
- Entre un résultat minimum et un résultat maximum, ce qui donnera un nombre de points entre le minimum (entre 10 et 30 selon les indicateurs) et le maximum de points.

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

Objectifs et attributions de points pour l'année 2025

Critères	Engagement (Résultat minimum)	Cible (Résultat maximum)	Unité	Valeur de a	Valeur de b	Point mini	Point maxi
Qualité - GMF3MIS	29	25	Nbre	-7,50	247,50	30	60
BOP Challenge	130	145	M€	2,67	-316,67	30	70
Respect des jalons	60,0	80,0	%	1,25	-60,00	15	40
Formation Sécurité (DOJO, elarnings,...)	3400	4200	Nbre stagiaires	0,04	-107,50	20	50
10MR Sécurité & 8MR Santé	54,0	58,0	%	6,25	-322,50	15	40
Formation - Assiduité	95,0	96,5	%	16,67	-1568,33	15	40
Dépôts de brevets	162	203	Nbre	0,61	-83,78	15	40
Part VP	13,80	14,40	%	50,00	-670,00	20	50
Mix segments C D E	39,0	41,0	%	15,00	-565,00	20	50
RIES	110	85	Nbre	-2,00	250,00	30	80

Fait à Guyancourt, le 25 juin 2025

Avenant de révision à l'accord d'intéressement aux performances locales

Du 25 juin 2025

ENTRE

RENAULT S.A.S, pris en son seul établissement distinct d'Ile de France

Représenté par M. Nicolas KRASNICKI
Directeur de l'Etablissement Renault sas Ile-de-France

Nicolas KRASNICKI

ET

Les organisations syndicales ci-dessous :

CFDT

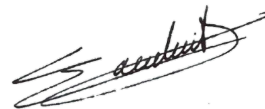
représentée par son délégué syndical

Perla Melcherts

CFE-CGC

représentée par son délégué syndical

Laurent Mauduit



CGT

représentée par son délégué syndical

FO

représentée par son délégué syndical

Guillaume ODOLUX