

**Accord du 24 Février 2005
sur l'intéressement du personnel aux performances**

Etablissement de Choisy le Roi

Entre :

Renault sas,
Etablissement de Choisy le Roi,
représenté par Monsieur Philippe VOGIN,
Chef du Service Ressources Humaines,

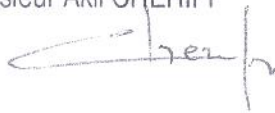
d'une part,

Et :

Les organisations syndicales représentatives ci-dessous :

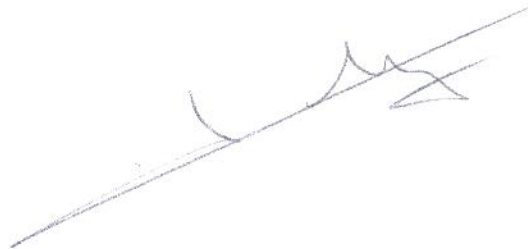
C.F.D.T.

Représentée par Monsieur Akli CHERIFI



C.G.T.

Représentée par Monsieur Bernard GRESS



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

Représentée par Monsieur Gérard HAUVILLE



F.O.

Représentée par Monsieur Mohamed BASSET



D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit,

B4 Préambule :

Afin de reconnaître la contribution des membres du personnel aux performances de l'établissement et de favoriser la recherche continue de nouvelles améliorations, Renault s'est doté depuis plusieurs années d'un dispositif contractuel d'intéressement des salariés.

Cette démarche s'inscrit dans le cadre de la politique de croissance rentable, exprimée dans les cinq axes stratégiques de Renault, laquelle s'appuie sur des objectifs de performance en qualité, coûts, délais, ressources humaines et environnement (Q-C-D-RH-E). Il requiert de la part de chacun, une volonté soutenue d'améliorer constamment la satisfaction des attentes du client, qu'il soit externe ou interne.

Le présent accord a pour objet d'organiser l'intéressement des salariés en lien avec l'accroissement de la productivité de l'Etablissement, de la compétitivité et de la qualité de ses produits et lié à l'amélioration des conditions de vie au travail.

Ce dispositif est à la fois un outil de mesure de la performance ainsi qu'un outil de motivation du personnel de l'établissement.

Le précédent accord venant à échéance au terme de l'année 2004, la Direction de l'établissement de Renault Choisy et les Organisations Syndicales se sont rencontrées au titre d'une nouvelle négociation en vue de convenir ensemble de dispositions pour les années 2005, 2006 et 2007.

Cet accord est conclu en application des articles L.441-1 à L-441.7 du Code du Travail et conformément à l'accord cadre du 03 janvier 2005.

Article 1 : Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel de l'établissement de Choisy justifiant d'une ancienneté « premier contrat » de trois mois au moins à la fin de la période de référence correspondante.

Pour la détermination de l'ancienneté « premier contrat », sont prises en compte conformément à l'article 6 de l'accord relatif à la couverture sociale des salariés de Renault du 5 juillet 1991 modifié :

- toutes les périodes passées sous contrat Renault,
- l'ancienneté acquise en filiale ou chez un autre employeur à condition qu'il y ait eu mutation concertée à l'initiative de Renault.

Article 2 : Répartition de la prime d'intéressement

Les droits individuels à intéressement résultant de la mise en œuvre du présent accord sont déterminés en fonction de la durée de présence dans l'établissement au cours du quadrimestre.

Pour l'appréciation de la durée de présence sont prises en compte les périodes de travail effectif, les périodes visées aux articles L122-26 et L122-32-1 du code du travail ainsi que les périodes assimilées à du travail effectif dont la liste figure en annexe du présent accord.

Article 3 : Dispositions générales

Le présent accord est conclu dans le cadre des articles L441-1 à L441-7 du code du travail relatifs à l'intéressement des salariés à l'entreprise.

L'intéressement du personnel ne se substitue à aucun des éléments de salaire en vigueur dans l'entreprise ou qui deviendraient obligatoires en vertu des règles légales ou contractuelles.

 AC 

PV

Les sommes attribuées aux salariés du fait de l'application de cet accord bénéficient des avantages suivants :

- elles n'ont pas le caractère d'élément de salaire pour l'application de la législation du travail et de la Sécurité Sociale ; elles sont donc notamment exonérées de cotisations sociales,
- l'entreprise peut les déduire des bases retenues pour l'assiette de l'impôt sur les sociétés.

Cependant, les sommes versées sont assujetties à la CSG et à la CRDS.

BH

Article 4 : Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans, à compter du 1^{er} janvier 2005.

Article 5 : Modalités de calcul de l'intéressement

La période de calcul retenue dans le cadre du présent accord est le quadrimestre.

Il est mis en place un système de dotation de points ayant un caractère collectif, joint en annexe 2 du présent accord.

L'attribution de ces points s'effectue en fonction de l'analyse des résultats obtenus et de la variation des indicateurs suivants :

• Indicateurs QUALITE

1. Le nombre de PPM de l'activité des Commandes de Vitesses, c'est-à-dire le nombre de pièces non -conformes chez le client au kilomètre « 0 » par rapport à la quantité totale reçue par le client, sur le quadrimestre considéré.

Les résultats sont transmis par le service Qualité de l'établissement.

2. Le nombre de PPM de l'activité des Moteurs neufs K4, c'est-à-dire le nombre de pièces non -conformes chez le client au kilomètre « 0 » par rapport à la quantité totale reçue par le client, sur le quadrimestre considéré.

Les résultats sont transmis par le service Qualité de l'établissement

3. La mesure de la propreté du département Echange Standard (Secteurs des Moteurs et des Boites de vitesses) mesurée par la moyenne des notes des audits « 5S » réalisés dans les UET sur le quadrimestre considéré.

Les résultats sont transmis par le secteur Echange Standard.

4. Le nombre moyen de cas garantis pour le département Echange Standard, c'est-à-dire le nombre de pièces non -conformes par rapport à la quantité totale livrée, calculé sur le quadrimestre considéré.

Les résultats sont transmis par le service Qualité de l'établissement.

• Indicateurs COUTS

1. Le taux du respect du budget semi ajusté de l'établissement calculé sur le quadrimestre considéré.

Les résultats sont transmis par le service Gestion de l'établissement.

• Indicateurs DELAIS

1. Le nombre moyen de différés du département Echange Standard (Moteurs et Boites de Vitesses) sur le quadrimestre considéré, correspondant aux commandes non honorées par Cergy vis-à-vis du réseau.

Les résultats sont transmis par le service Logistique de l'établissement.

2. Le taux de service clients moyen du secteur des Moteurs neufs K4 sur le quadrimestre considéré, mesurant la satisfaction de nos clients.

Les résultats sont transmis par le service Logistique de l'établissement.

AC DS
RV

BH

• **Indicateurs RESSOURCES HUMAINES**

1. Le taux de fréquence F2 calculé sur le quadrimestre considéré, est le rapport entre le nombre d'accidents déclarés avec arrêt et le nombre d'heures travaillées, multiplié par 1 000 000.

Les résultats sont transmis par le service Conditions de Travail.

2. Le nombre d'idées concrètes de progrès analytiques déposé sur le quadrimestre considéré.

Les résultats sont transmis par l'Animateur des Idées concrètes de progrès de l'établissement.

3. Le taux moyen de l'absentéisme pour motif maladie, tous statuts confondus, sur le quadrimestre considéré.

Les résultats sont transmis par le service des Conditions d'Emploi et Rémunération.

4. Le taux d'avancement du plan de formation sur le quadrimestre considéré.

Les résultats sont transmis par le service Formation de l'Etablissement.

• **Indicateurs ENVIRONNEMENT**

1. Le rapport entre la consommation d'électricité et la valeur de transformation (frais propres moins les amortissements et moins les taxes) sur le quadrimestre considéré.

Les résultats sont transmis par le service Environnement de l'établissement.

2. La cotation de l'établissement suite aux audits terrains environnement réalisés dans les différentes UET cumulé sur le quadrimestre considéré.

Les résultats sont transmis par le service Environnement de l'Etablissement.

En fonction de l'activité de l'établissement, certains indicateurs pourront être supprimés ; dans ce cas, un avenant au présent accord sera établi dans les mêmes conditions de forme et de délais que l'accord initial.

Article 6 : La valeur du point

La valeur du point est fixée à 1.90 euro, valeur au jour de la signature de l'accord. Cette disposition peut faire l'objet d'avenants éventuels.

Article 7 : Périodicité et date de versement

Le versement sera effectué en même temps que la paye mensuelle selon l'exercice quadrimestriel considéré, selon le calendrier ci-dessous :

- De janvier à avril : paiement en juin
- De mai à août : paiement en octobre
- De septembre à décembre : paiement en février

Article 8 : Avance

En cas de situations exceptionnelles et après accord unanime de la direction et des organisations syndicales signataires du présent accord, une avance sur les résultats pourra être versée au personnel bénéficiaire.

Cette avance est reversée par le salarié partiellement ou totalement si le montant de l'intéressement pour le quadrimestre concerné est inférieur à ladite avance.



BH

Article 9 : Modalités d'information et de contrôle

Une plaquette d'informations sera distribuée à l'ensemble du personnel de l'établissement afin de les informer des critères retenus pour le calcul de la prime d'intéressement ainsi que des périodes de versement.

Article 10 : Modalités de règlement de litiges

Les différends pouvant survenir à l'occasion de l'application du présent accord se régleront à l'amiable entre les parties signataires. A défaut, les parties concernées pourront saisir la juridiction compétente.

Article 11 : Suivi de l'application de l'accord

Une commission de suivi constituée de deux représentants de chacune des organisations syndicales signataires du présent accord sera réunie au minima avant chaque versement afin d'analyser les performances de la période de référence.

Article 12 : Validité 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.

Il est entendu que la remise en cause des avantages sociaux ou fiscaux prévues par les articles L.441-4 à L.441.6 du Code du Travail constituerait une clause de dénonciation du présent accord.

Les parties signataires conviennent dans ce cas de se réunir rapidement pour prendre toutes les dispositions qui s'imposent.

Article 13 : Révision de l'accord

Le présent accord peut être révisé pendant sa période d'application par accord entre les parties 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.

Article 14 : Adhésion

Toute organisation syndicale représentative au niveau de l'établissement qui n'est pas partie au présent accord, peut y adhérer ultérieurement dans les conditions prévues à l'article L.132-9 du Code du Travail.

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

Article 15 : Formalités de dépôt

Le présent accord, ainsi que ses avenants éventuels, font l'objet d'un dépôt à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle des Hauts de Seine à l'initiative de la Direction Centrale des Ressources Humaines.

Handwritten signatures and initials: a large signature, 'AC', 'DS', and 'RV'.

BH Article 16 : Dénonciation de l'accord

La dénonciation du présent accord ne peut être effectuée que par l'ensemble des parties signataires et dans les mêmes formes et les mêmes délais que sa conclusion, sauf dans le cas visé à l'article L 441-2 alinéa 8 du code du travail, à savoir la mise en conformité d'un accord comportant des dispositions contraires aux lois et règlements. Elle doit être notifiée à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle des Hauts de Seine, dépositaire de l'accord cadre du 07 janvier 2005.

HC AC DS
RV

BH

Liste des périodes assimilées à du travail effectif pour l'application de l'accord du 24 février 2005

Les périodes assimilées à des périodes du travail effectif pour la répartition de l'intéressement sont les suivantes :

- les congés annuels payés principaux et supplémentaires, les jours de RTT individuels ou collectifs, les jours de capital temps, les jours fériés payés,
- les congés spéciaux prévus à l'article 14 de l'accord relatif à la Couverture sociale des salariés de Renault (congés mariage, décès, naissance, etc.),
- les visites médicales obligatoires prises sur l'horaire de travail,
- les pauses prévues par des dispositions conventionnelles telles que :
 - le temps passé aux douches lorsque celles-ci sont obligatoires en vertu de la loi ou de la convention collective,
 - le temps de pause inhérent au mode d'organisation du travail (par exemple le temps de pause conventionnel des femmes enceintes),
 - le temps de pause casse-croûte lorsqu'il n'est pas effectivement délimité, que le salarié ou son équipe conserve pendant celui-ci le contrôle de la responsabilité de l'outil de production et qu'il n'est pas fait appel à un élément extérieur à l'équipe, ces trois conditions étant cumulatives,
- les heures de formation, hors temps de travail effectif, prévues par l'accord sur l'emploi, l'organisation et la réduction du temps de travail du 16 avril 1999,
- les temps de déplacements professionnels effectués pendant les horaires de travail, dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur dans l'entreprise,
- les heures de formation professionnelle (hors celles prévues par l'accord sur l'emploi, l'organisation et la réduction du temps de travail du 16 avril 1999) lorsqu'elles sont effectuées à la demande de l'employeur et comprises dans l'horaire habituel de travail,
- les heures de mandat des délégués ou représentants du personnel dans les limites des crédits prévus par les dispositions légales ou conventionnelles, les heures utilisées dans le cadre du crédit global prévu par l'article 1.4.2 de l'accord du 23 juin 2000 modifié et les congés de formation économique, sociale et syndicale,
- les absences pour congé de maternité, de paternité, d'adoption,
- les absences suite à accident de travail ou maladie professionnelle,
- les absences des salariés à temps partiel thérapeutique à la suite d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle,
- la période de préavis en cas de dispense par l'employeur de l'exécution du travail,
- les heures de chômage partiel,
- le temps passé à l'exercice de mandats dans des organismes paritaires extérieurs à l'entreprise, par exemple : administrateur d'un organisme de Sécurité sociale, de la CRI, conseiller prud'homal, ...,
- les heures de franchise des veilles de Noël, du Jour de l'An et de départ en congé annuel,
- les franchises accordées à certaines catégories de personnel par l'accord d'entreprise (handicapés, femmes enceintes, etc.),
- le temps passé au don du sang dans la limite des heures autorisées,
- les absences des salariés désignés comme jurés d'assises,
- les absences des salariés convoqués devant un tribunal en qualité de témoin.

AC DS
RV

Barème de pointsB H Indicateurs QUALITE

1. Le nombre de PPM de l'activité des Commandes de Vitesses.

$x \Rightarrow 50$	$43 \leq x < 50$	$35 \leq x < 43$	$x < 35$
0 points	8 points	12 points	20 points

2. Le nombre de PPM de l'activité des Moteurs neufs K4.

$x \Rightarrow 225$	$200 \leq x < 225$	$x < 200$
0 points	10 points	20 points

3. La moyenne des notes des audits 5 S réalisé dans le département Echange Standard.

$x \Rightarrow 90$	$90 < x \leq 80$	$80 < x \leq 75$	$x < 75$
20 points	12 points	8 points	0 points

4. Le nombre moyen de cas garantis (moteurs ES et Boites de vitesses ES)

$x \leq 515$	$515 < x \leq 540$	$540 < x \leq 565$	$x > 565$
20 points	12 points	8 points	0 points

Indicateurs COUTS

1. Le taux de respect du budget semi ajusté de l'usine.

$x \leq 94\%$	$94\% \leq x < 97\%$	$97\% \leq x < 100\%$	$x > 100\%$
20 points	14 points	9 points	0 points

Indicateurs DELAIS

2. Le nombre moyen de différés du département Echange Standard (Moteurs et Boites de Vitesses).

$x \leq 260$	$260 < x \leq 280$	$280 < x \leq 300$	$x > 300$
20 points	12 points	8 points	0 points

3. Le taux de service clients moyen du secteur Moteur neufs K4.

$100\% \leq x < 96\%$	$96\% \leq x < 92\%$	$92\% \leq x < 90\%$	$x < 90\%$
20 points	12 points	8 points	0 points

Handwritten notes and signatures: A.C., 55, and other scribbles.

BH **Indicateurs RESSOURCES HUMAINES**

1. Le taux de fréquence F2.

$x > 3$	$3 \geq x > 2,6$	$x \leq 2,6$
0 points	10 points	20 points

2. Le nombre d'Idées Concrètes de Progrès analytiques déposées.

$x < 70$	$70 \leq x < 90$	$90 \leq x < 120$	$x \geq 120$
0 points	6 points	10 points	20 points

3. Le taux d'avancement du plan de formation.

$x < 85\%$	$85\% \leq x < 90\%$	$90\% \leq x < 95\%$	$x \geq 95\%$
0 points	8 points	12 points	20 points

4. Le taux moyen d'absentéisme pour motif maladie, tous statuts confondus.

$x > 3,5$	$3,2 < x \leq 3,5$	$x \leq 3,2$
0 points	10 points	20 points

Indicateurs ENVIRONNEMENT

1. La consommation d'électricité

1er quadrimestre	$0,189 \geq x$	$0,189 < x \leq 0,193$	$0,193 < x \leq 0,196$	$x > 0,196$
	20 points	14 points	7 points	0 points

2ème quadrimestre	$0,160 \geq x$	$0,160 < x \leq 0,164$	$0,164 < x \leq 0,167$	$x > 0,167$
	20 points	14 points	7 points	0 points

3ème quadrimestre	$0,169 \geq x$	$0,169 < x \leq 0,173$	$0,173 < x \leq 0,176$	$x > 0,176$
	20 points	14 points	7 points	0 points

2. La cotation des audits environnement terrain

1er et 3ème quadrimestre	$x < 350$	$350 \leq x < 360$	$360 \leq x < 370$	$x \geq 370$
	0 points	7 points	14 points	20 points

2ème quadrimestre	$x < 265$	$265 \leq x < 270$	$270 \leq x < 280$	$x \geq 280$
	0 points	7 points	14 points	20 points

Handwritten notes: A circle with a cross inside, and the letters 'AC' and 'DS' written next to it.