

<p style="text-align:center">ACCORD D'INTERESSEMENT</p> <p style="text-align:center">AUX PERFORMANCES DE L'ETABLISSEMENT</p> <p style="text-align:center">DE CLEON</p>

Entre Renault s.a.s. établissement de Cléon, représenté par Monsieur Jean AGULHON, chef du service des ressources humaines d'une part,

Et les organisations syndicales représentatives d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Afin de reconnaître la contribution des membres du Personnel aux performances de l'Etablissement de CLEON et de favoriser le progrès continu, RENAULT s'est doté depuis plusieurs années, d'un dispositif contractuel d'intéressement des salariés à l'Etablissement. L'établissement de Cléon s'appuie sur son projet de devenir l'usine de mécanique la plus performante. Cette démarche s'inscrit dans le cadre de la politique de croissance rentable, exprimée dans les cinq axes stratégiques de RENAULT, dans laquelle la performance en sécurité, qualité, coûts et délais des activités de l'établissement joue un rôle déterminant.

Le précédent accord étant échu au terme de l'année 2004, la Direction et les Organisations Syndicales se rencontrent, au titre d'une nouvelle négociation, en vue de convenir ensemble de dispositions pour les années 2005, 2006 et 2007 et d'assurer ainsi une continuité à ce dispositif.

Article 1 – Champ d'application

Bénéficiaires :

Bénéficient de la prime d'intéressement tous les salariés inscrits aux effectifs de l'établissement de Cléon 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 – Objet de l'accord

Le présent accord organise au niveau de l'établissement, un intéressement des salariés à l'amélioration de la performance, basée sur les résultats au progrès continu, mesurés au travers d'indicateurs tels que la sécurité, la qualité de ses produits ou prestations, la maîtrise des coûts, la tenue des délais, la réalisation des formations, etc. Ces indicateurs sont définis dans l'article 7. Par ailleurs, les parties signataires conviennent d'une première rencontre dans les quatre mois suivant la signature de l'accord cadre entreprise afin d'étudier les conditions d'un système d'intéressement au niveau de l'établissement selon les modalités définies dans le présent accord.

Article 3 – Répartition de l'intéressement

Les droits individuels à l'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 semestre.

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 I du présent accord.

Le personnel quittant ou entrant dans l'établissement bénéficie de ces dispositions au prorata de la durée d'inscription aux effectifs dans la période considérée.

Pour le personnel travaillant à temps partiel, le montant de l'intéressement est calculé au prorata de l'horaire affiché par rapport à l'horaire de référence dans lequel il se situe.

Article 4 – Dispositions générales

Le présent accord est conclu dans le cadre des articles L.441-1 à L.441-7 du code du travail relatifs à l'intéressement des salariés à l'établissement.

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.

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 ; cependant, les sommes versées sont assujetties à la C.S.G. et à la C.R.D.S.

Article 5 – Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans courant à compter de l'exercice ouvert au 1^{er} janvier 2005.

Article 6 – Conditions d'application de l'accord

Les conditions d'application au niveau de l'établissement de RENAULT CLEON doivent être conformes aux dispositions de l'article L.441-1 du code du travail.

Article 7. – Critères et modalités servant au calcul de la prime d'intéressement

Article 7.1. – Indicateurs

Les indicateurs sont calculés hors période de démarrage de nouveaux organes jusqu'à 6 mois après l'accord de fabrication. Des incidents exceptionnels et externes à l'usine de Cléon pourront être retirés des calculs.

➤ **SECURITE : Le taux « F1 »**

Définition :
$$\frac{\text{Nombre d'accidents avec remise des volets déclarés à la S.S.} \times 1\,000\,000}{\text{Nombre d'heures travaillées}}$$

Pour l'usine, ces informations sont fournies par le service des conditions de travail 9346.

➤ **QUALITE : Les « PPM » ou Parts Par Million**

Définition : C'est le rapport du nombre d'organes (moteurs et boîtes) retouchés, déposés et incidentés en Usine de Carrosserie Montage, par le nombre d'organes tous types livrés.

Ces informations sont fournies par le service qualité 9360.

➤ **COUTS :**

➤ **Les « FIP »**

Définition : Frais Indirects de Production. C'est le rapport entre les dépenses FIP réelles et les dépenses FIP prévues au budget et ajustées à l'activité.

Ces informations sont fournies par le service gestion 9350.

➤ **Le « RO »**

Définition : C'est le Rendement Opérationnel des lignes de fabrication :

- usinage (cumul des unités de production moteurs et boîtes de vitesses)
- assemblage (cumul des unités de production moteurs et boîtes de vitesses)

Ces informations sont fournies par la sous-direction technique.

➤ **DELAI : Le « Taux de service client »**

Définition : Le taux de service c'est la proportion des commandes (demande de livraison) servies sans retard (en pourcentage).

Ces informations sont fournies par le département Logistique.

➤ **COMPETENCE : Le « présentéisme en formation »**

Définition : C'est le nombre de stagiaires présents aux séances de formation par rapport à la capacité de présence prévue à la formation (les inscrits).

Ces informations sont fournies par le service des Ressources Humaines.

Article 7.2 – Calcul de l'intéressement aux progrès des performances de l'établissement

Les progrès réalisés dans chacun des indicateurs Q.C.D.RH. donnent lieu à l'attribution de points tous les semestres selon le mécanisme suivant :

- chaque semestre et pour chaque indicateur, des points sont attribués par comparaison entre le résultat du semestre et l'objectif de ce même semestre, en fonction du barème joint en annexe II.
- Chaque semestre et pour chaque indicateur, si le résultat moyen du semestre de la période de référence est en progrès par rapport au semestre précédent, une bonification de 5 points sera attribuée.

Article 7.3 - Valeur du point

La valeur du point est fixée à 2 Euros

Article 8 – Périodicité et date de versement

Le montant de la prime d'intéressement est versé à la fin du mois suivant la fin de la période semestrielle de référence, soit 2 versements par an, en juillet et janvier. Une avance pourra être donnée au cours de la période de référence. Cette avance est reversée par le salarié, partiellement ou totalement si le montant de l'intéressement pour la période de référence est inférieur à la dite avance.

Il est à noter qu'en cas d'adhésion au P.E.G., le salarié intéressé peut affecter dans les 15 jours de la distribution tout ou partie des sommes attribuées au titre de l'intéressement, bénéficiant ainsi d'une exonération de l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

Article 9 – Conditions de suivi de l'accord :

Il est créé, au niveau de l'établissement, une commission paritaire de suivi de l'application du présent accord composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales signataires et de représentants de la Direction.

Cette commission se réunit au moins deux fois par an sur convocation de la Direction pour examiner les conditions d'application de l'accord ou à la demande de la majorité des organisations syndicales signataires.

Le présent accord pourra être révisé pendant sa période d'application par accord entre les parties au cas où ses modalités de mise en oeuvre n'apparaîtraient plus conformes aux principes ayant servi de base à son élaboration. En cas de modification, un avenant sera conclu par l'ensemble des parties signataires de l'accord et dans les mêmes formes que sa conclusion.

Le Comité d'Etablissement sera informé des résultats obtenus sur chacun des indicateurs contenus dans les critères retenus pour chaque année écoulée.

Article 10 – Règlement des différends

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 – Information du Personnel :

Le personnel sera informé du contenu du présent accord d'intéressement par la hiérarchie lors d'une présentation en réunion d'UET.

La communication des résultats semestriels sera effectuée par la hiérarchie ainsi que par voie d'affichage sur les panneaux d'informations des UET.

Lorsqu'un salarié susceptible de bénéficier de l'intéressement quitte l'établissement avant que celui-ci ait été en mesure de calculer les droits dont il est titulaire, il lui sera demandé l'adresse à laquelle il pourra être avisé de ses droits.

Lorsque le salarié ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes auxquelles il peut prétendre sont tenues à sa disposition par l'établissement pendant une durée d'un an à compter de la date limite de versement de l'intéressement prévue à l'article L441-3 du code du travail. Passé ce délai, ces sommes seront remises à la Caisse des dépôt et consignation, où l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme de la prescription. A l'expiration de ce délai de prescription, ces sommes sont versées au Fonds de réserve des retraites.

Article 12 – Validité :

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 prévus par les articles L.441-4 à L.441-6 du code du travail constituerait une cause 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 – 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 L132-9 du code du travail.

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

Article 14 – Dépôt :

Le présent accord, ainsi que ses avenants éventuels sont déposés à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle des Hauts de Seine, à l'initiative de la Direction.

Fait à Cléon, le 30 Mars 2005

Pour la Direction M. Jean AGULHON

Pour la CFDT M. Jean-Claude RONGIERAS

Pour le CFE-CGC M. Gérard BOLLE

Pour la CFTC M. Guillaume LECHANGEUR

Pour la CGT M. Gilles CAZIN

Pour FO M. Olivier FLEURY

Annexe 1

Liste des périodes assimilées à du travail effectif pour l'application de l'accord au 1^{er} Janvier 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

Annexe 2 : Barème intéressement 2005 – 2007

Annexe 2

BAREME : INTERESSEMENT 2005 - 2007

			POINTS					
	Indicateurs	Objectif	0	10	20	30	40	Bonus : 5
Sécurité	F1	14	>22	entre 20 et 22	entre 16 et 20	entre 14 et 16	< 14	si sem > sem - 1
Qualité	PPM UCM moyen *	100%	>150	entre 130 et 150	entre 120 et 130	entre 120 et 100	<100	si sem > sem - 1
Coût	RO Usinage *	100%	> 105	entre 103 et 105	entre 101 et 103	entre 100 et 101	< 100	si sem > sem - 1
	RO Assemblage *	100%	> 105	entre 103 et 105	entre 101 et 103	entre 100 et 101	< 100	si sem > sem - 1
	FIP/FIP ajusté	100%	> 105	entre 103 et 105	entre 101 et 103	entre 100 et 101	< 100	si sem > sem - 1
Délai	Taux service client							
	Moteur	99%	< 95	entre 95 et 96	entre 96 et 98	entre 98 et 99	>99	si sem > sem - 1
	Boîte	99%	< 95	entre 95 et 96	entre 96 et 98	entre 98 et 99	>99	si sem > sem - 1
Compétence	Présentéisme formation	100%	< 75	entre 75 et 80	entre 80 et 85	entre 85 et 90	> 90	si sem > sem - 1

* Objectif à atteindre à la fin du semestre