

ACCORD D'INTERESSEMENT  
AUX PERFORMANCES DE L'ETABLISSEMENT  
DE CLEON

Entre Renault s.a.s. établissement de Cléon, représenté par Madame Aicha BAHEU, 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

L'accord de groupe conclu le 18 décembre 2007 institue un dispositif unique d'intéressement pour Renault s.a.s. et ses filiales parties à l'accord.

Ce dispositif comporte :

- d'une part un intéressement aux résultats financiers au niveau du groupe

et

- d'autre part un intéressement aux performances au niveau des entreprises (et de leurs établissements).

Le présent accord met en œuvre au sein de l'établissement de Cléon le volet intéressement aux performances prévu par l'accord de groupe.

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.

Dans le cadre de la contribution de l'usine aux engagements de Renault Contrat 2009, l'usine s'est dotée du projet d'être la référence de l'Alliance dans la fabrication de moteurs et Boîtes de Vitesses à haut niveau de prestation mécanique : la performance du site en sécurité, qualité, coûts et délais joue un rôle déterminant dans la mise en œuvre du projet de l'usine.

#### Article 1 – Champ d'application

Bénéficiaires :

Bénéficiaire du versement au titre de l'intéressement tous les salariés de l'établissement de Cléon justifiant d'une ancienneté de trois mois au moins 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, au cours de l'exercice considéré et des exercices antérieurs.

A.B. G.B. CA  
Fo L.L

## 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. Ces indicateurs sont définis dans l'article 7.

## Article 3- Durée

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans courant à compter de l'exercice ouvert le 1<sup>er</sup> Janvier 2008.

Il s'applique donc du 1<sup>er</sup> Janvier 2008 au 31 Décembre 2010.

## Article 4 – Répartition de l'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'entreprise au cours de l'exercice.

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 d'absence légalement assimilées à du travail effectif et rémunérées comme tel.

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 5 – 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 aux performances de 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 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.

A.B  
G B L.L  
Fo GL

## 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 liés aux Pièces Ouvrées Extérieures (POE) seront retirés des calculs.

Pour chaque critère, l'objectif retenu sera celui contenu dans le Budget de l'usine pour l'année considérée (Budget 2008 pour les calculs liés à la prime 2008, Budget 2009 pour les calculs liés à la prime 2009, ...). Le budget est fixé au plus tard par la direction en décembre de l'année N-1.

#### ■ 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. L'ajustement du budget FIP à l'activité se fait selon la règle suivante : ajustement des FIP à hauteur de 50% de l'écart entre la production réalisée et la production budgétée.

Ces informations sont fournies par le service gestion 9350.

Le « RO »

Définition : C'est le Rendement Opérationnel des lignes de fabrication : il se calcule en prenant en compte le nombre de pièces bonnes réalisées sur le nombre de pièces théoriquement réalisables pendant le temps requis.

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).

Moteurs (cumul des unités de production moteurs)

Boîtes de vitesse (cumul des unités de production boîtes de vitesse)

A.B  
G B BK  
Fo L.L

Ces informations sont fournies par le département Logistique.

■ **COMPETENCE** : Le « présentisme en formation »

Définition : Le taux de présentisme, c'est l'écart constaté entre les heures de formation planifiées (personnes inscrites à des sessions de formation) et l'absentéisme constaté pendant les sessions de formation.

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 en fonction du niveau d'atteinte de l'objectif du semestre (écart entre le résultat et l'objectif du semestre, rapporté à l'objectif), en fonction du barème joint en annexe I.
- 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 l'exercice concerné est inférieur à ladite 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 œuvre 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.

AS  
GB L.L  
FO GR

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 dépôts 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.

A.B

G B L L G L

FO

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 28 février 2008

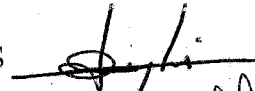
Pour la Direction

Mme Aicha BAHEU



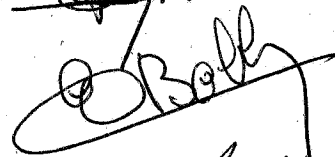
Pour la CFDT

M. Lionel LANGLAIS



Pour le CFE-CGC

M. Gérard BOLLE



Pour la CFTC

M. Guillaume LECHANGEUR

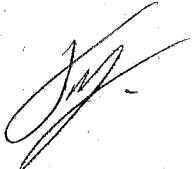


Pour la CGT

M. Gilles CAZIN

Pour FO

M. Olivier FLEURY



ANNEXE 1  
BAREME INTERESSEMENT USINE – 2008~2010

	Indicateurs	Objectif	POINTS					Bonus : 5
			0	10	20	30	40	
Sécurité	F1	100%	<80%	entre 80% et 90%	entre 90% et 95%	entre 95% et 100%	> 100%	si sem > sem - 1
Qualité	PPM UCM moyen	100%	<80%	entre 80% et 90%	entre 90% et 95%	entre 95% et 100%	> 100%	si sem > sem - 1
	RO Usinage	100%	<95%	entre 95% et 97%	entre 97% et 99%	entre 99% et 100%	> 100%	si sem > sem - 1
	RO Assemblage	100%	<95%	entre 95% et 97%	entre 97% et 99%	entre 99% et 100%	> 100%	si sem > sem - 1
Délai	FIP/FIP ajusté	100%	<98%	entre 98% et 99%	entre 99% et 99,5%	entre 99,5% et 100%	> 100%	si sem > sem - 1
	Taux service Moteur	100%	<90%	entre 90% et 94%	entre 94% et 98%	entre 98% et 100%	> 100%	si sem > sem - 1
	Taux service Boîte	100%	<90%	entre 90% et 94%	entre 94% et 98%	entre 98% et 100%	> 100%	si sem > sem - 1
Compétence	Présentéisme formation	100%	<90%	entre 90% et 94%	entre 94% et 98%	entre 98% et 100%	> 100%	si sem > sem - 1

A.B  
L-L  
GB  
Fo  
GL