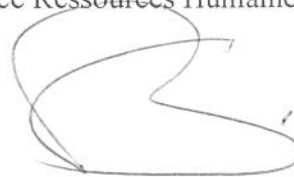


**ACCORD D'INTERESSEMENT  
AUX PERFORMANCES DE L'ETABLISSEMENT  
DE GRAND-COURONNE**

Entre :

**RENAULT Etablissement de Grand-Couronne**, représentée par  
Madame Emmanuelle BENOIST, Chef du Service Ressources Humaines



**d'une part,**

et

les **Organisations Syndicales représentatives** ci-dessous désignées :

**d'autre part,**

<b>C.F.D.T</b>	<b>C.G.T.</b>
Représentée par	Représentée par
<b>C.F.E./C.G.C.</b>	<b>F.O.</b>
Représentée par <i>Jose de Araujo</i> <i>de Araujo</i>	Représentée par <i>Jim Lalen Bidmen</i> <i>Yolien</i>
<b>C.F.T.C.</b>	<b>S.U.D.</b>
Représentée par	Représentée par

il a été convenu et arrêté ce qui suit :

*cl 1*  
*vid H* *ES*

## **Préambule**

Afin de reconnaître la contribution des membres du personnel aux performances de l'entreprise et de leur 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 à l'entreprise.

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 qualité, en coûts et en délais de chacun des métiers, services et processus et activités de l'entreprise joue un rôle déterminant.

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 ILN Grand Couronne, le volet intéressement aux performances prévu par l'accord de Groupe.

Le précédent accord cadre venant à échéance au terme de l'année 2007, la Direction et les Organisations syndicales se sont rencontrées, au titre d'une nouvelle négociation, en vue de convenir ensemble de dispositions pour les années 2008, 2009 et 2010.

## **Article 1 - Champ d'application**

### **Article 1.1 - 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'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.

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 selon les dispositions légales actuellement en vigueur.

### **Article 1.2 – Dénonciation de l'accord**

Le présent Accord ne peut être dénoncé 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.444-11 du code du travail, à savoir la mise en conformité d'un accord comportant des dispositions contraires aux lois et règlements. Elle prendra effet dès sa notification au Directeur Départemental du Travail et de l'Emploi et de la Formation Professionnelle dépositaire de l'Accord cadre.

### **Article 2 - Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans courant à compter de l'exercice ouvert au 1er janvier 2008.

### **Article 3 - Bénéficiaires**

Bénéficiaire du versement au titre de l'intéressement tous les salariés de l'établissement de Grand-Couronne 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 prises 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.

### **Article 4 – Modalités de l'intéressement**

L'intéressement est calculé à partir d'indicateurs servant à mesurer la performance de l'établissement de Grand-Couronne en matière de

- **qualité**
- **coûts**
- **délais**
- **sécurité**
- **formation**

**Les 8 indicateurs** retenus sont décrits dans les annexes 1 à 6.

Ces indicateurs pourront faire l'objet de modification selon les modalités prévues à l'article 10, notamment pour tenir compte de l'évolution de l'activité ou des organisations.

cl

Jett

EB

### **Article 5 – Calcul de l'intéressement aux performances de l'établissement.**

Les progrès réalisés dans chacun des critères donnent lieu à l'attribution de points selon les barèmes 2008 définis dans les annexes 1 à 6.

### **Article 6 – Valorisation des points**

Le montant de la prime d'intéressement est obtenu en multipliant le nombre de points acquis dans la période de référence par la valeur du point.

<b>La valeur du point est fixée à 2,3 euros</b>
-------------------------------------------------

Cette valeur pourra être modifiée par avenant selon les modalités prévues à l'article 10.

### **Article 7 : Paiement de la prime**

Le paiement de la prime intervient le mois suivant l'échéance de chaque période de référence :

- |                              |                    |
|------------------------------|--------------------|
| • 1 <sup>er</sup> trimestre  | ☞ AVRIL            |
| • 2 <sup>ème</sup> trimestre | ☞ JUILLET          |
| • 3 <sup>ème</sup> trimestre | ☞ OCTOBRE          |
| • 4 <sup>ème</sup> trimestre | ☞ JANVIER de A + 1 |

Il est rappelé que lorsque le salarié adhère au **Plan d'Epargne Groupe (P.E.G.)**, il peut y affecter tout ou partie des sommes attribuées au titre de l'intéressement. Dans ce cas, le montant affecté au plan est exonéré de l'impôt sur le revenu, selon les dispositions légales actuellement en vigueur, sous réserves de dispositions légales contraires.

Le versement au P.E.G. doit être réalisé dans un délai maximum de 15 jours à compter de la date où l'intéressement a donné lieu à distribution.

### **Article 8 - Répartition de l'intéressement**

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

Pour l'appréciation de la durée de présence sont prises en compte les périodes de travail effectif, les périodes visées aux articles L 122-26 et L 122-32-1 du code du travail ainsi que les périodes d'absences légalement assimilées à du travail effectif et rémunérées comme tel.

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.

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

### **Article 9 – Information au personnel**

Le texte du présent Accord sera affiché sur les panneaux d'information "Direction" de l'établissement.

Chaque attribution de points fera l'objet d'un avis explicatif qui sera communiqué aux Organisations Syndicales signataires et à la hiérarchie pour communication au sein de chaque UET.

Une information concernant l'évolution des performances, les règles de calcul et le montant de la prime sera affichée sur les panneaux d'information.

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 et d'informer l'établissement de ses changements d'adresses éventuels.

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 L.441-3 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 10 – Suivi de l'application de l'accord**

Il est créé au niveau de l'établissement une commission paritaire de suivi de l'application du présent accord. Elle est composée de deux représentants par Organisation Syndicale signataire et des Représentants de la Direction.

Cette commission se réunit *deux fois par an* pour examiner le fonctionnement du système.

Enfin, si des événements extérieurs à l'établissement venaient à remettre en cause, de manière notable, le fonctionnement normal du site, la commission sera réunie pour examiner les modalités de prise en compte de ces événements dans le résultat des indicateurs.

*Une fois par an* un bilan est présenté à la commission de suivi de l'accord et au Comité d'Etablissement. Les parties signataires conviennent de se rencontrer au début de chaque exercice afin d'examiner les objectifs de l'année, leur évolution, l'évolution des activités et les incidences qu'elles impliquent pour les barèmes et critères retenus.

En cas de modifications, celles-ci devront faire l'objet d'un avenant signé dans les conditions prévues par le règlement en vigueur.

### **Article 11 - 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 12 – Règlement des différends**

Les parties signataires se réunissent pour rechercher une solution éventuelle aux problèmes pouvant survenir au cours de l'application du présent accord.

### **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 oeuvre 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 ultérieure**


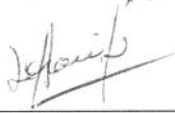

Toute Organisation Syndicale représentative au niveau de l'établissement qui n'est pas partie au présent accord, peut y adhérer ultérieurement dans les conditions prévues à l'article L 132-9 du Code du Travail.

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

### **Article 15 - Dépôt de l'accord**

Le présent accord sera déposé 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 Grand-Couronne, le 11 février 2008

<p><b>Pour RENAULT s.a.s.</b> Le Chef du Service Ressources Humaines</p>	<p>Emmanuelle BENOIST</p> 
<p>C.F.D.T.</p>	<p>Représentée par</p>
<p>C.F.E./C.G.C.</p>	<p>Représentée par <i>Jose de Araujo</i></p> 
<p>C.F.T.C.</p>	<p>Représentée par</p>
<p>C.G.T.</p>	<p>Représentée par</p>
<p>F.O.</p>	<p>Représentée par <i>Mr Lala Bédier</i></p> 
<p>S.U.D.</p>	<p>Représentée par</p>

cl  
  
  
 7

## INDICATEUR QUALITE

Publiés mensuellement par le service qualité, les deux indicateurs PPM et PPDM mesurent le taux de non conformités clients par rapport au nombre de pièces ou RAN expédiées.

RAN = ligne de commande

PPDM (IPO) : moyenne tous clients sur 6 mois glissants.

Les PPDM intègrent l'ensemble des incidents logistiques suivant : erreurs de référence, manquants totaux et manquants partiels de responsabilité ILN GC.

$PPDM = (\text{Nb RAN non conformes des mois M à M-5} \times 10000) / (\text{Nb RAN expédiés mois M-1 à M-6})$

PPM (IPO et Collections) : moyenne tous clients sur 6 mois glissants.

Les PPM intègrent l'ensemble des défauts qui affectent la qualité des pièces et qui ne peuvent être montées sur les véhicules et qui sont de responsabilités ILN GC.

$PPM = (\text{Nb de pces non conformes des mois M à M-5} \times 1000000) / (\text{Nb de pièces expédiées mois M-1 à M-6})$

### BAREME 2008

PPM ILN FAB & ING	POINTS	PPDM ILN FAB
≤ 5	15	≤ 1
≤ 7	9	≤ 1.2
≤ 9	3	≤ 1.4
> 9	0	> 1.4

cl  
iln  
EB

## REPLISSAGE CONTENEUR

Publiés trimestriellement par le service Méthodes usine, il s'agit du volume en m3 chargé dans les conteneurs 40 pieds pour les activités Appro-Pièces.

### BAREME 2008

POINTS	T1	T2	T3	T4
35	$\geq 63.60$	$\geq 63.60$	$\geq 63.90$	$\geq 64.20$
25	$\geq 62.60$	$\geq 63.00$	$\geq 63.50$	$\geq 64.00$
10	$\geq 62.00$	$\geq 62.50$	$\geq 63.00$	$\geq 63.50$
0	$< 62.00$	$< 62.50$	$< 63.00$	$< 63.50$

CL  
JH  
ES

## TAUX DE SERVICE

Publiés trimestriellement par le DLI, les deux indicateurs Collection et Appro-pièces mesurent le taux de service délais clients

Pour la collection, c'est le pourcentage de références arrivées à l'heure par expédition, à l'embarquement.

Pour l'Appro-Pièces, le taux de service mesure le triplé « référence-quantité-date » calculé à date d'arrivée au port de destination par rapport à la commande client. C'est un taux corrigé des événements maritimes tels immobilisations ou retards des navires et des erreurs imputables aux clients.

### BAREME 2008

COLLECTION X64	POINTS	APPRO-PIECES
$\geq 99.8$	15	$\geq 99.25$
$\geq 99.5$	10	$\geq 98.5$
$\geq 99$	5	$\geq 97$
$\geq 98.5$	2	$\geq 96$
$< 98.5$	0	$< 96$

CL  
cité  
EB

**« SECURITE / ACCIDENTS »**

**F1** est l'indicateur trimestriel des accidents de travail déclarés.  
C'est le nombre d'accidents déclarés au cours du trimestre,  $\times 10^6$   
rapporté au nombre d'heures travaillées (par le personnel inscrit)  
au cours de ce trimestre.

**BAREME 2008**

<b>F1</b>	<b>POINTS</b>
$\leq 5$	20
$\leq 11$	15
$\leq 15$	5
$> 15$	0

CL  
EB  
EB

## REALISATION DU PLAN DE FORMATION

Publiés trimestriellement par le Service Ressources Humaines, il s'agit du nombre d'heures de formation réalisées par trimestre rapporté au nombre d'heures prévues sur le trimestre.

Si les heures de formation non réalisées au cours d'un ou plusieurs trimestres ont été effectuées avant le terme du 4<sup>ème</sup> trimestre, une mesure de rattrapage des points non acquis sur ces trimestres précédents sera possible. Ces points seront alors ajoutés à ceux du 4<sup>ème</sup> trimestre.

Répartition trimestrielle du taux de réalisation des heures du plan annuel de formation 2008 :

1<sup>er</sup> trimestre : 21.5%                      2<sup>ème</sup> trimestre : 30.5%  
3<sup>ème</sup> trimestre : 17.5%                      4<sup>ème</sup> trimestre : 30.5%

### BAREME 2008

REALISATION	POINTS
≥ 100%	15
≥ 95%	10
≥ 80%	5
< 80%	0

cl  
JAH  
EB

## PRESENTEISME FORMATION

Publiés trimestriellement par le Service Ressources Humaines, il s'agit du nombre de stagiaires présents aux séances de formation rapporté au nombre de personnes inscrites à ces séances.

Les motifs d'absences suivants seront neutralisés :

- Absences prévisibles signalées par la hiérarchie dans les 48 heures suivant la réception de la convocation.
- Absences motivées par un arrêt de travail.
- Absences pour évènements donnant lieu à des congés spéciaux.
- Absences pour « cas de force majeure » à caractère collectif, qui seront examinées par la commission de suivi.

### BAREME 2008

PRESENTEISME	POINTS
≥ 98%	10
≥ 95%	7
≥ 80%	4
< 80%	0

cl  
J&H  
FD