

**ACCORD D'INTERESSEMENT 2017-2018-2019  
PORTANT SUR LES PERFORMANCES INDUSTRIELLES**

Conclu le 27 mars 2017 entre :

La Direction de **MAUBEUGE CONSTRUCTION AUTOMOBILE**

Représentée par Monsieur Olivier SILVA,

*D'une part,*

et les **organisations syndicales** suivantes représentées en la personne de leurs délégués syndicaux :

La **CFE/CGC** représentée par  
MM. ABDALLAG - PIERRE - QUESTEL

La **CFDT** représentée par  
MM. DAUMERIES - MARCINKOWSKI - ROZE - TOPIN

La **CFTC** représentée par  
MM. CHARLESEGE - HOLLANDERS - ROUSSEL

La **CGT** représentée par  
MM. COUVREUR - DELVAUX - PLUME

**SUD** représenté par  
MM. BEAUVOIS - BRAS DE FER - PIERARD

*D'autre part,*

## **Préambule**

L'accord de Groupe du 10 mars 2017 institue un dispositif unique d'intéressement pour Renault SAS et ses filiales industrielles parties à l'accord pour la période triennale 2017-2019.

Ce dispositif comporte donc :

- d'une part, un intéressement associant l'ensemble du personnel aux résultats financiers du Groupe,
- et
- d'autre part, un intéressement reconnaissant les performances particulières des entreprises et établissements et tenant compte de leurs spécificités tout en permettant la mesure des résultats sur des critères comparables.

Ce dispositif d'intéressement poursuit un objectif de simplicité et de lisibilité afin que chaque salarié bénéficiaire puisse établir un lien direct entre les résultats de l'entreprise et la rétribution de son engagement. Le personnel est en effet, par son engagement, un acteur déterminant de la réussite de Renault et de l'amélioration de sa performance économique.

Les partenaires sociaux se sont rencontrés à deux reprises en date des 16 et 22 mars 2017 afin d'étudier comment mettre en œuvre de manière concrète pour MCA un accord d'intéressement local aux performances qui s'inscrive dans le dispositif de l'accord cadre de Groupe.

C'est cette volonté d'associer les énergies vers des objectifs communs mais aussi de reconnaître les efforts fournis par l'ensemble du personnel que la Direction souhaite illustrer en concluant avec les partenaires sociaux le présent accord.

Les indicateurs retenus permettent la prise en compte de l'ensemble des domaines de performance fondamentaux pour la pérennité de l'entreprise à court, moyen et long terme.

### **ARTICLE 1 : DUREE**

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans courant à compter de l'exercice ouvert le 1<sup>er</sup> janvier 2017. Il s'applique donc du 1<sup>er</sup> janvier 2017 au 31 décembre 2019, date à laquelle il cessera de produire ses effets.

### **ARTICLE 2 : OBJET**

Le présent accord a pour objet de :

- mettre en place un dispositif d'intéressement aux performances au sein de la société MCA pour les années 2017-2018-2019,
- préciser les règles d'application de l'intéressement,
- définir les critères de performances retenus ainsi que les barèmes de valorisation des résultats au titre de l'année 2017 exclusivement.

En effet, les critères de performances retenus ainsi que le barème de valorisation des résultats sont définis annuellement par avenant.

En l'absence d'avenant définissant les critères de performance et les barèmes pour les années 2018, et/ou 2019, le présent accord deviendra de fait non applicable.

Ainsi, les critères de performance et barèmes de valorisation des résultats de 2017 ne valent pas pour les années 2018 et/ou 2019, et ceux de 2018 ne valent pas pour l'année 2019.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "GP", "CB", "DA", "JP SP", "OS SB", and "ST".

### **ARTICLE 3 : BENEFICIAIRES**

Bénéficiaire du versement au titre de l'intéressement tous les salariés de MCA justifiant d'une ancienneté de trois mois minimum 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.

### **ARTICLE 4 : INDICATEURS DE PERFORMANCE INDUSTRIELLE**

Les indicateurs de performance permettent d'apprécier la performance industrielle de MCA, au travers d'indicateurs « Qualité », « Coût », « Délais » et « Ressources Humaines » (QCD-RH).

A ces indicateurs QCD-RH, s'ajoutent des indicateurs spécifiques qui peuvent représenter jusqu'à la moitié au plus des indicateurs retenus dans la grille QCDRH.

Les barèmes semestriels 2017 associés aux indicateurs ci-après définis sont annexés au présent accord.

#### **ARTICLE 4.1 : INDICATEUR QUALITE**

La maîtrise de la qualité de chaque véhicule produit est un des objectifs majeurs de satisfaction client de l'entreprise.

L'indicateur GMF (Garantie par Mois de Fabrication) 3 mois est l'indicateur retenu.

Définition : l'indicateur GMF est l'indicateur principal de l'incidentologie afin d'évaluer le niveau de qualité des véhicules fabriqués sur une période de 3 mois de roulage.

Le barème, pour l'année en cours, de cet indicateur Qualité est joint en annexe 1.

#### **ARTICLE 4.2 : INDICATEUR COUT**

La maîtrise et la réduction des coûts sont des leviers majeurs de compétitivité et de croissance pour les entreprises.

La VTU (Valeur de Transformation Unitaire) hors amortissement est l'indicateur retenu.

Définition : l'indicateur VTU correspond à la Valeur de Transformation Unitaire. Cette valeur est exprimée en euros (par véhicule produit) et son périmètre d'appréciation est le suivant : MOD, MOS, FIP et I&T.

Le barème de l'indicateur « coût » pour l'année en cours est joint en annexe 2.

#### **ARTICLE 4.3 : INDICATEUR DELAIS**

La satisfaction Client, outre la Qualité, s'obtient également par la délivrance du produit dans les délais attendus.

Le respect du programme de production illustre la capacité de l'entreprise à livrer ses clients dans les délais.

QP                      3                      SB                      DA-                      JF                      JF                      SP                      OS                      CP  
CB                      JP                      FA                      ST

L'indicateur retenu est le RGU (Rendement Global Usine).

L'atteinte du programme semestriel, comme la moyenne glissante de la production appréciée au semestre, sont le reflet de la satisfaction Client en terme de délai.

Définition : L'indicateur RGU correspond au Rendement Global Usine. En carrosserie montage, il s'exprime en pourcentage.

Formule de calcul :

$$\frac{\text{Nombre de voitures réalisées en TCM pendant le temps requis}}{\text{Nombre de voitures théoriquement réalisables en TCM pendant le temps requis}}$$

Le critère « délais » est apprécié selon les 2 indicateurs de suivi :

- l'atteinte du programme semestriel par rapport à la capacité de production industrielle,
- la moyenne glissante de la production réelle / théorique, appréciée au semestre

Le barème de l'indicateur « délais » pour l'année en cours est joint en annexe 3.

#### **ARTICLE 4.4 : INDICATEURS DE RESSOURCES HUMAINES**

La Direction et les organisations syndicales représentatives se sont entendues pour retenir 2 indicateurs de Ressources Humaines : présentéisme et accidentéisme.

Définition du présentéisme : 100% - nombre de jours d'absence rapporté au nombre de jours théoriques travaillés, déduction faites des absences listées en annexe 5 de l'accord cadre Groupe Renault du 10 mars 2017, ainsi que les absences assimilées à du temps de travail effectif (chômage partiel, arrêts de travail consécutifs à un accident du travail ou une maladie professionnelle, congés de maternité ou d'adoption).

Le présentéisme est apprécié en prenant en compte le niveau moyen de présentéisme (MOD + MOS) pour l'année en cours.

La réduction des accidents du travail est un indicateur important de Ressources Humaines avec comme objectif le « 0 accident ».

L'accidentéisme est déterminé en prenant en compte le nombre d'accidents de travail FR1r, sur chaque période considérée (semestre).

Définition du FR1r : tout accident lié à l'activité professionnelle occasionnant au moins l'une des blessures ci-dessous (confirmée par un professionnel de santé comme étant liée à l'activité professionnelle) avec ou sans arrêt de travail :

- A - Amputation,
- B - Avulsion,
- C - Traumatisme,
- D - Fracture ou luxation,
- E - Coupure profonde nécessitant un soin plus important que des pansements domestiques (par exemple une suture par point ou par gel ou des agrafes)
- F - Toute brûlure non superficielle (> 1er degré),
- G - Toute blessure provoquée par un choc électrique,
- H - Exposition à toute substance nécessitant une intervention médicale,

QP OB DA FP SP OS SB ST

- I – Asphyxie,
- J – Perte temporaire d'audition,
- K – Malaise,
- L – Blessure à l'oeil
- M – Hernie

Le barème de l'indicateur « Ressources Humaines » pour l'année en cours est joint en annexe 4.

#### **ARTICLE 4.5 : INDICATEURS SPECIFIQUES**

Pour 2017, la société MCA et les organisations syndicales signataires se sont entendues pour retenir trois indicateurs spécifiques qui illustrent les priorités stratégiques de l'entreprise en 2017.

Pour le premier semestre 2017, l'indicateur retenu est le respect du port des EPI (équipements de protection individuelle).

Pour le second semestre 2017, 2 indicateurs ont été retenus :

- le DPU Off correspondant au nombre de défauts par véhicule en sortie d'UET

Cet indicateur sera calculé en prenant en compte les résultats de décembre 2017.

- « Usine de référence » : le nombre de véhicules/salarié/an.

Formule de calcul :

$$\frac{\text{Volume 2017} > \text{ou} = \text{à } 158\,000}{\text{Effectif MOD+MOS exploitation (hors démarrage et congés MOD) du mois de décembre 2017}}$$

Le barème des indicateurs « spécifiques » pour l'année en cours est joint en annexe 5.

#### **ARTICLE 5 : VALEUR DU POINT ET DETERMINATION DU MONTANT DE LA PRIME**

La valeur du point est fixée à 1,658 pour mille du salaire mensuel de base, assortie d'une valeur plancher de 3,10 € et d'une valeur plafond arrêtée à deux fois la valeur plancher.

#### **ARTICLE 6 : MODALITES DE REPARTITION INDIVIDUELLE**

Les droits individuels à intéressement résultant de la mise en œuvre du présent accord sont déterminés pour chaque bénéficiaire en fonction de sa 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 ainsi que les périodes légalement assimilées à du travail effectif et rémunérées comme tel.

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

De même, le personnel à temps partiel bénéficiera de l'intéressement au prorata de sa durée de travail rapportée à la durée de travail de référence de l'équipe à laquelle il appartient.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like 'JP', 'Je', 'DA', 'FR', 'OB', 'SB', 'SP', and 'OF'.

## **ARTICLE 7 : MODALITES DE VERSEMENT DE L'INTERESSEMENT**

### **ARTICLE 7.1 : PERIODE DE CALCUL ET VERSEMENT SEMESTRIEL DE L'INTERESSEMENT**

Les indicateurs de l'intéressement aux performances industrielles s'apprécient sur une période semestrielle.

S'il y a lieu, l'intéressement aux performances industrielles sera versé le mois suivant chaque semestre de l'exercice.

En ce qui concerne les indicateurs spécifiques, l'intéressement éventuel associé sera versé au plus tard le dernier jour du mois suivant le semestre écoulé (soit le 31 juillet 2017 pour le premier semestre et le 31 janvier 2018 pour le second semestre concernant l'exercice 2017).

Des avances pourront être effectuées après avoir réuni la commission de suivi du présent accord.

Si le montant définitif de l'intéressement est inférieur au montant de l'avance, partiellement ou totalement, le salarié devra reverser le trop perçu qui sera prélevé sur la paie du dit-salarié.

Le salarié peut opter pour le paiement direct en tout ou partie de l'intéressement. Pour ce faire, l'entreprise adresse à chaque salarié concerné en début d'année un bulletin d'option, lui permettant d'exercer son choix.

Le bulletin d'option est remis aux salariés ou envoyé par mail avec accusé de réception aux salariés qui disposent d'une adresse mail professionnelle ou aux ayant-droits (pour ces derniers, à défaut d'adresse mail, le bulletin leur sera envoyé par courrier avec accusé de réception).

A compter de la date de remise de ce bulletin d'option ou de la date d'envoi du mail, les salariés et les ayant-droits disposent d'un délai de 15 jours pour transmettre leur décision par remise du bulletin au service paie de MCA.

A défaut de réponse dans ce délai de 15 jours, les sommes sont affectées en totalité sur le Plan d'épargne d'entreprise « FCPE multipar monétaire SR ».

### **ARTICLE 7.2 : CAS DES SALARIES QUITTANT OU AYANT QUITTE MCA**

Conformément aux dispositions de l'article D.3313-10 du Code du travail, l'entreprise demande au salarié susceptible de bénéficier de l'intéressement et ayant quitté l'entreprise (ou quittant) l'entreprise avant que celle-ci ait été en mesure de calculer ses droits à intéressement, une adresse à laquelle elle pourra l'aviser de ses droits.

Cette information intervient selon les mêmes modalités que les salariés présents dans l'entreprise, à savoir au moyen d'une fiche d'information envoyée à son domicile.

Lorsque le bénéficiaire ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes auxquelles il peut prétendre sont tenues à sa disposition par l'entreprise pendant une durée d'un an à compter de la date limite de versement de l'intéressement prévue à l'article L.3314-9 du Code du travail.

Passé ce délai, les sommes seront remises à la Caisse des dépôts et consignation, où l'intéressé ou les ayants droits peut les réclamer jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du Code monétaire et financier. A l'expiration de ce délai de prescription, ces sommes sont versées au Fonds de réserve des retraites.

Handwritten notes and initials in blue ink, including a circled 'D', 'QP', 'JP', 'OB', 'SB', 'ST', 'DA', 'os', 'SP', and 'FR'.

## **ARTICLE 8 : NATURE DES SOMMES VERSEES**

Conformément aux dispositions légales en vigueur à la date de signature du présent accord, les sommes versées au titre de l'accord d'intéressement n'ont pas le caractère de salaires. Ces sommes sont donc exonérées de cotisations sociales. Elles sont cependant soumises à la CSG et à la CRDS.

Ces sommes sont également assujetties à l'impôt sur le revenu des personnes physiques, sauf si elles sont affectées dans le PEG/PERCO dans les conditions prévues par la réglementation.

## **ARTICLE 9 : INFORMATION DU PERSONNEL**

Conformément aux dispositions de l'article D. 3313-8 du Code du travail, les versements résultant de l'application du présent accord feront l'objet d'une fiche individuelle, remise au salarié, distincte du bulletin de paie et dans les formes prévues par la réglementation en vigueur.

## **ARTICLE 10 : SUIVI DE L'APPLICATION DE L'ACCORD**

Une commission paritaire de suivi de l'application de l'accord est mise en place.

Elle est composée des délégués syndicaux de chacune des organisations syndicales de l'entreprise signataires de l'accord et de représentants de la Direction de l'entreprise. Cette commission se réunit au moins une fois par semestre sur convocation de la Direction de l'entreprise ou à la demande de la majorité des organisations syndicales de l'entreprise signataires de l'accord.

La Direction présente à la commission les résultats obtenus sur des indicateurs retenus au titre de l'exercice considéré ainsi que les montants attribués en conséquence.

## **ARTICLE 11 : REGLEMENT DES DIFFERENDS**

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

## **ARTICLE 12 : REVISION, ADHESION ET DENONCIATION**

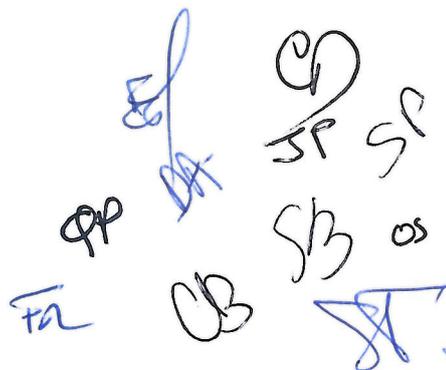
### **ARTICLE 12.1 : REVISION ET DENONCIATION DE L'ACCORD D'INTERESSEMENT**

L'accord pourra être révisé par voie d'avenant, conclu entre les parties, afin que ses modalités de mise en œuvre soient conformes aux principes ayant servi de base à son élaboration et qu'il s'adapte, notamment au moyen de ses indicateurs, aux objectifs de l'entreprise définis annuellement.

L'avenant sera alors conclu par les signataires dans les mêmes formes que sa conclusion.

Par ailleurs, il est entendu que la remise en cause des avantages fiscaux et sociaux prévus par les articles L. 3312-4 à L.3315-2 du Code du travail constituerait une cause de dénonciation du présent accord. Les parties signataires conviennent dans ce cas de se réunir rapidement.

Au cas où des dispositions légales ou conventionnelles nouvelles ayant une incidence sur les dispositions du présent accord viendraient à intervenir, les parties signataires conviennent de se rencontrer pour en examiner les conséquences.



**ARTICLE 12.2 : ADHESION A L'ACCORD D'INTERESSEMENT**

Toute organisation syndicale représentative dans l'entreprise qui n'est pas partie au présent Accord, peut y adhérer ultérieurement dans les conditions prévues à l'article L. 2261-3 du Code du travail. Cette adhésion doit être sans réserve et concerner la totalité de l'accord et de ses avenants.

**ARTICLE 13 : DEPOT ET PUBLICITE DE L'ACCORD**

Le présent accord ainsi que ses avenants éventuels sont déposés à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (Direccte) des hauts de Seine et au secrétariat greffe du Conseil des prud'hommes des Hauts de Seine à l'initiative de la Direction.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including: CB, CP, JP, DA, SP, OS, TEL, ST, and JB.

## ANNEXE 1

### INDICATEUR QUALITE

60 points peuvent être distribués semestriellement au titre de cet indicateur.

#### BAREME 2017

L'indicateur GMF (Garantie par Mois de Fabrication) 3 mois est l'indicateur retenu.

Le GMF est exprimé en K/1000.

Les objectifs GMF 3 mois (X61) en moyenne semestrielle sont :

- 1er semestre : engagement : 40      cible : 39
- 2ème semestre : engagement : 37,2      cible : 36

#### 1er SEMESTRE

GMF 3 mois	Valeur	Pts
Cible	< ou = 39	60
<b>Engagement</b>	<b>&lt; ou = 40</b>	<b>45</b>
	< ou = 41	35
	< ou = 42	25
	< ou = 43	12
	> 43	0

#### 2eme SEMESTRE

GMF 3 mois	Valeur	Pts
Cible	< ou = 36	60
<b>Engagement</b>	<b>&lt; ou = 37,2</b>	<b>45</b>
	< ou = 38	35
	< ou = 39	25
	< ou = 40	12
	> 40	0

Handwritten notes in blue ink:

PP  
DA  
OS  
CB  
SP  
SB

## INDICATEUR COUT

60 points peuvent être distribués semestriellement au titre de cet indicateur.

**BAREME 2017**

La VTU (Valeur de Transformation Unitaire) est exprimée en euros (par véhicule produit).

Les objectifs VTU (F61 hors amortissements en cumul) semestriels sont :

- 1er semestre : engagement : 660      cible : 650
- 2ème semestre : engagement : 680      cible : 670

Pour chaque semestre :

**1er SEMESTRE**

VT cum (H.a.)	Valeur	Pts
Cible	< ou = 650	60
<b>Engagement</b>	< ou = <b>660</b>	<b>45</b>
	< ou = 667	35
	< ou = 674	25
	< ou = 681	12
	> 681	0

**2eme SEMESTRE**

VT cum (H.a.)	Valeur	Pts
Cible	< ou = 670	60
<b>Engagement</b>	< ou = <b>680</b>	<b>45</b>
	< ou = 687	35
	< ou = 694	25
	< ou = 701	12
	> 701	0

QP  
FR  
CB  
DA  
JP  
SP  
OS  
SB  
G

INDICATEUR RESPECT DES DELAIS
-------------------------------

60 points peuvent être distribués semestriellement au titre de cet indicateur.

**BAREME 2017**

Le Rendement Global Usine (nombre de véhicules réellement produits / nombre de véhicules pouvant être produits dans le temps d'ouverture industriel) de référence retenu pour l'exercice est le suivant : **98.5 %**.

L'atteinte du RGU en moyenne glissante semestrielle équivaut à 60% du barème et le respect du programme semestriel à 40 % de ce barème.

Cet indicateur tient compte de l'ensemble de la production « vie série ».

Pour chacun des 2 semestres, 36 points peuvent être attribués au titre du respect de la moyenne glissante semestrielle de production, et 24 points peuvent être attribués au titre de l'atteinte du volume de production semestriel.

Handwritten notes in blue ink, including 'GP', 'DA', 'OS', 'SP', 'OB', 'SB', and 'FR'.

<b>INDICATEUR RESSOURCES HUMAINES</b>
---------------------------------------

Le suivi de cet indicateur s'effectue de la manière suivante : chaque semestre, le Département Ressources Humaines relève :

- le niveau de présentéisme moyen (MOD+MOS)
- le nombre d'accidents FR1r enregistrés

60 points peuvent être distribués semestriellement au titre de ces indicateurs : 30 points au titre du présentéisme et 30 points au titre de l'accidentéisme.

**BAREME 2017**

- Calcul de la moyenne semestrielle de présentéisme (MOD + MOS)

**1<sup>er</sup> et 2<sup>ème</sup> SEMESTRE**

Présentéisme	Valeur	Pts
Cible	> ou = 97,2 %	30
<b>Engagement</b>	<b>&gt; ou = 97 %</b>	<b>25</b>
	> ou = 96,6 %	20
	> ou = 96,2 %	12
	> ou = 95,8 %	6
	< 95,8 %	0

- Calcul du nombre d'accidents enregistrés semestriellement (FR1r : avec et sans arrêt)

**1<sup>er</sup> et 2<sup>ème</sup> SEMESTRE**

Nb cum FR1r	Valeur 1 <sup>er</sup> semestre	Pts
Cible	1	30
<b>Engagement</b>	<b>2</b>	<b>25</b>
	3	20
	4	12
	5	6
	> ou = 6	0

Handwritten notes and signatures in blue ink, including initials like 'PP', 'EP', 'DA', 'JP', 'SP', 'OS', 'SB', and a large signature.

## INDICATEURS SPECIFIQUES

Au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2017, une somme de 100 € peut être versée au titre du respect du Port des EPI selon les critères suivants :

## Port des EPI

		Paiement
Port des EPI	90% à 100%	100 €
	80% à 89%	75 €
	70% à 79%	50 €
	<70%	0 €

Au cours du 2<sup>ème</sup> semestre 2017 :

- une somme de 100 € peut être versée au titre du **DPU OFF** selon les critères suivants :

		Paiement
Nombre de défauts au poste (résultats de décembre 2017)	1	100 €
	1,3	75 €
	1,5	50 €
	> 1,5	0 €

- une somme de 150 € peut être versée au titre de l'indicateur « **usine de référence** » :

		Paiement
Nombre de véh/salarié/an	100	150 €
	> ou = 98	100 €
	> ou = 96	50 €
	< 96	0 €

Handwritten notes and signatures in blue ink, including "9P", "DA", "OS", "SP", "SB", and "SP".



RENAULT

# NOTIFICATION AUX ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES

« ACCORD INTERESSEMENT PERFORMANCES INDUSTRIELLES 2017-2019 »

Date de notification le : 30/03/2017

	Date de remise	Signature
CFE - CGC	31/03/2017	
CFDT	31/03/2017	
CFTC	31/03/2017	
CGT	31/03/2017	
SUD	31/03/2017	