

ACCORD D'INTERESSEMENT RENAULT POUR LES ANNEES 2017-2018-2019

DU 10 MARS 2017

ENTRE :

RENAULT s.a.s et ses filiales industrielles (MCA, SOVAB, STA, ACI Villeurbanne, SOFRASTOCK International, Fonderie de Bretagne, Sociétés des Automobiles Alpine)


Représentées par Mme Marie-Françoise DAMESIN
Directeur des Ressources Humaines Groupe

D'une part,

ET :

Les organisations syndicales ci-dessous :

C.F.D.T.


représentée par M. Franck DAOUT

C.G.T.

représentée par M. Fabien GACHE

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


représentée par M. Bruno AZIERE

F.O.


représentée par Mme Mariette RIH

D'autre part,

PREAMBULE

Il est convenu et arrêté ce qui suit :

L'accord Renault France – CAP 2020, Contrat d'Activité pour une Performance durable, signé le 13 janvier 2017, traduit l'ambition des partenaires sociaux de préparer ensemble l'avenir de Renault en France dans le contexte de transformation accélérée que connaît aujourd'hui le produit automobile.

Dans ce cadre, l'accord définit les leviers d'une politique sociale efficace et motivante et à ce titre, Renault s'est notamment engagée à proposer des dispositifs de reconnaissance valorisant la performance individuelle et collective.

Pour associer le personnel aux fruits des résultats de l'entreprise et reconnaître ainsi la performance collective, les Organisations syndicales et la Direction ont convenu de poursuivre la dynamique de rétribution définie dans le cadre de l'accord conclu le 17 février 2014 et qui a abouti à une forte progression de l'intéressement au titre de l'exercice 2016, tout en préservant la dimension solidaire.

Par ailleurs, les parties conviennent également de reconduire l'intéressement complémentaire, ou bonus d'intéressement, qui sera assis sur les enjeux stratégiques du Groupe Renault.

Le dispositif d'intéressement prévu par le présent accord comporte donc :

- D'une part, un intéressement associant l'ensemble du personnel aux résultats financiers du Groupe.
- 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 et adaptés du fait de l'existence d'indicateurs communs.

Ce dispositif d'intéressement poursuit enfin 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.

Le présent accord est conclu en application des articles L. 3312-2 et suivants du code du travail.

L'intéressement du personnel ne se substitue à aucun des éléments de salaire en vigueur ou qui deviendraient obligatoires en vertu des règles légales ou contractuelles dans les entreprises comprises dans le champ du présent accord.

ARTICLE 1ER – CHAMP D'APPLICATION

Article 1.1 - Périmètre

Le présent accord de groupe a été négocié et conclu en application des dispositions de l'article L2232-31 du code du travail, les filiales ci-dessous visées ayant donné mandat à l'entreprise dominante.

Les dispositions du présent accord de groupe s'appliquent directement à l'ensemble des établissements de la société Renault s.a.s. situés en France ainsi qu'à ses filiales industrielles : MCA, SOVAB, STA, ACI Villeurbanne, SOFRASTOCK International, la Fonderie de Bretagne et Sociétés des Automobiles Alpine.

Chaque entreprise partie au présent accord atteste satisfaire aux obligations lui incombant en matière de représentation du personnel.

Tout accord d'intéressement, conclu par une entreprise visée au deuxième alinéa (pour tout ou partie de ses établissements) en dehors du cadre du présent accord, fait obstacle, jusqu'à son expiration ou sa dénonciation, à l'application du présent accord à ladite entreprise. Il est dans ce cadre précisé que le présent accord de groupe prend effet le 1^{er} jour d'un exercice.

Article 1.2 - Sortie de l'accord

Si Renault s.a.s. cesse de détenir, directement ou indirectement, plus de 50 % dans une entreprise visée à l'article 1.1 ou si l'entreprise sort du périmètre de consolidation des comptes, l'accord cesse de lui être applicable à compter du premier jour de l'exercice au cours duquel la condition n'est plus remplie.

ARTICLE 2 - OBJET

Le présent accord organise pour les entreprises comprises dans le périmètre défini à l'article 1.1 un intéressement des salariés selon deux formes :

- Un intéressement aux résultats financiers du groupe,
- Un intéressement aux performances locales, au niveau des entreprises parties à l'accord (ou de leurs établissements).

ARTICLE 3 – DUREE

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans courant à compter de l'exercice ouvert le 1^{er} janvier 2017.

Il s'applique donc du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2019. A l'échéance de son terme, le présent accord cessera en conséquence de produire ses effets.

ARTICLE 4 - BENEFICIAIRES

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel des entreprises visées à l'article 1.1.

Peuvent bénéficier de l'intéressement tous les salariés justifiant d'une ancienneté de trois mois 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 parties au présent accord ou non comprise dans le champ de celui-ci, au cours de l'exercice considéré et des exercices antérieurs.

ARTICLE 5 – CALCUL DE L'INTERESSEMENT AUX RESULTATS FINANCIERS

Le calcul du montant affecté à l'intéressement est assis sur la marge opérationnelle du groupe, telle qu'elle est arrêtée dans les comptes annuels consolidés du groupe.

Pour la mise en œuvre des dispositions qui suivent, la marge opérationnelle du groupe est exprimée en pourcentage du chiffre d'affaires du groupe.

Article 5.1.1 - Calcul du montant de l'intéressement

Le montant de l'intéressement susceptible d'être attribué à chaque salarié bénéficiaire est calculé selon une formule définie en fonction du taux de MOP atteint sur l'exercice considéré.

Les parties précisent que la MOP à retenir correspond au périmètre de consolidation des comptes. Toutefois, les parties conviennent d'exclure la Société Avtovaz compte tenu d'une part du fait que cette société n'est pas incluse dans le champ d'application du présent accord et d'autre part de son intégration récente au Groupe Renault.

L'objectif de solidarité recherché par les parties prendra la forme d'une part fixe différenciée selon le niveau de MOP atteint.

Ainsi, le montant d'intéressement financier attribuable à chaque salarié, exprimé en euros, est calculé selon les formules suivantes :

- Pour une MOP comprise entre 0 et 3% inclus de :
 - $250 + \{(14,7 \times \text{taux de MOP}) - 6,1\}$ par tranche de 100 euros de rémunération mensuelle brute moyenne
- Pour une MOP supérieure à 3% et jusqu'à 4% inclus, de :
 - $300 + \{(16,1 \times \text{taux de MOP}) - 11,4\}$ par tranche de 100 euros de rémunération mensuelle brute moyenne
- Pour une MOP supérieure à 4%, la formule de calcul est la suivante :

- $300 + \{(17,8 \times \text{taux de MOP}) - 18,5\}$ par tranche de 100 euros de rémunération mensuelle brute moyenne

Si le taux de la MOP groupe est compris entre deux tranches de 0,1 point, le montant global est ajusté au dixième supérieur (*exemple : si le taux de la MOP groupe est de 1,14 %, le montant global est calculé sur la base de 1,2 %*).

De ce montant sont déduits, s'il y a lieu, celui de la réserve spéciale de participation calculée dans chaque entreprise, en fonction du résultat de l'année N.

Le montant de l'intéressement est attribué sous réserve de la réalisation des conditions fixées à l'article 5.1.2 ci-dessous.

Si le montant de l'intéressement susceptible d'être attribué à chaque salarié bénéficiaire n'est pas suffisant pour permettre l'attribution de la somme uniforme de 250 euros à chaque bénéficiaire mais que la condition d'attribution visée à l'article 5.1.2 est bien satisfaite, ladite somme est réduite à due concurrence selon les montants définis en annexe 1 du présent accord.

Article 5.1.2 - Conditions d'attribution de l'intéressement

Le montant de l'intéressement défini à l'article 5.1.1 du présent accord est attribué à chaque salarié bénéficiaire sous réserve que le montant du Free Cash Flow Opérationnel du groupe pour l'exercice considéré soit positif.

Si le Free Cash Flow Opérationnel du groupe cité ci-dessus s'avérait négatif au titre d'un exercice, les parties signataires conviennent de se réunir rapidement.

Article 5.2 – Bonus d'intéressement

Dans la perspective de la réalisation des résultats fixés par l'accord CAP 2020, les parties conviennent de déterminer la formule de calcul d'un bonus de fin d'accord d'intéressement en lien avec les enjeux stratégiques du Groupe Renault.

Cet intéressement complémentaire sera assis sur la réalisation des objectifs en lien avec les enjeux stratégiques.

Les parties conviennent de se réunir au plus tard avant la fin du 1^{er} semestre 2018 afin de déterminer les critères retenus pour l'attribution de ce bonus.

Les parties conviennent également de se réunir au plus tard avant la fin du 1^{er} semestre 2019 afin de déterminer le poids respectif des critères retenus, les niveaux d'objectifs et le montant de ce bonus.

Le montant de ce bonus fera l'objet d'un mode de calcul fondé pour chaque critère sur une valeur de référence, et permettant en outre une valorisation de la surperformance.

ARTICLE 6 – CALCUL DE L'INTERESSEMENT AUX PERFORMANCES LOCALES

L'accord Renault France - CAP 2020 accorde une place importante au dialogue social local. Les accords d'intéressement aux performances des entreprises ou établissements représentent une opportunité de ce dialogue social local, en lui permettant de déterminer les critères de performance locale et leur valorisation collective au plus près du terrain.

Article 6.1 – Définition des indicateurs

Les Etablissements pourront librement déterminer leurs indicateurs dans une liste précisée en annexe 2. Cette liste définit 4 rubriques portant sur la « Qualité », les « Délais », les « Coûts » et les « Ressources Humaines » (QCDRH). Sur ces indicateurs, il est précisé qu'un même établissement peut utiliser des indicateurs issus des différents thèmes métiers mentionnés en annexe 2.

A ces indicateurs QCDRH, s'ajoutent des indicateurs spécifiques, définis par l'accord local.

Dans ce cadre, afin de valoriser la performance collective des démarrages de nouveaux véhicules ou produits mécaniques ou process, la performance et la qualité de ces démarrages pourront faire l'objet d'un indicateur spécifique. Les entreprises et établissements pourront notamment retenir des indicateurs en lien avec l'Environnement, la RSE et la diversité.

Les indicateurs spécifiques peuvent représenter jusqu'à la moitié au plus des indicateurs retenus par l'entreprise ou l'établissement dans la grille QCDRH établie en annexe 2.

Article 6.2 – Calcul de l'intéressement aux performances locales

Le montant de l'intéressement aux performances locales est déterminé au niveau de chaque entreprise ou établissement, en fonction de l'atteinte des résultats obtenus sur chacun des indicateurs retenus.

Aussi, les valeurs de ceux-ci, et les montants versés en fonction des résultats obtenus sur chacun des indicateurs, seront définis par l'accord local.

ARTICLE 7 – PLAFONNEMENT GLOBAL DE L'INTERESSEMENT

La prime globale d'intéressement est déterminée sur la base des résultats financiers du groupe et des performances de chaque entreprise ou établissement.

Conformément aux dispositions de l'article L. 3314-8 du code du travail en vigueur à la date de conclusion du présent accord, le montant global de l'intéressement ne peut dépasser 20 % du total des salaires bruts versés à l'ensemble du personnel au cours de l'exercice au titre duquel est calculé l'intéressement.

Ce plafond est déterminé pour chaque entreprise partie à l'accord.

La modification de la règle de plafonnement par voie de dispositions légales applicables à l'accord entraînera de plein droit la modification de la présente clause.

ARTICLE 8 - REPARTITION DE L'INTERESSEMENT

Article 8.1 – Répartition entre les bénéficiaires de l'intéressement aux résultats financiers

Les droits individuels à intéressement en ce qui concerne l'intéressement aux résultats financiers sont déterminés pour partie de manière uniforme et pour partie proportionnellement à la rémunération conformément aux formules définies à l'article 5.1.1, sous réserve que la condition d'attribution visée à l'article 5.1.2 soit satisfaite.

Article 8.2 - Répartition entre les bénéficiaires de l'intéressement aux performances locales

Les droits individuels à intéressement en ce qui concerne l'intéressement aux performances locales sont déterminés selon les modalités fixées par l'accord conclu par l'entreprise (ou l'établissement) conformément aux dispositions de l'article L. 3312-5 du code du travail.

ARTICLE 9 – MODALITES D'ATTRIBUTION DE L'INTERESSEMENT

Article 9.1 - Modalités d'attribution des parts uniformes

Le montant uniforme du présent accord est déterminé pour chaque bénéficiaire en fonction de sa durée de présence dans une ou plusieurs des entreprises parties au présent accord au cours de l'exercice concerné et attribué à chaque bénéficiaire travaillant à temps plein et pour une présence complète 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. Les absences privatives de la part uniforme de l'intéressement sont rappelées en annexe 4 du présent accord.

Article 9.2 - Modalités d'attribution de la part de l'intéressement proportionnelle à la rémunération

Le montant proportionnel à la rémunération défini à l'article 8 du présent accord est déterminé pour chaque bénéficiaire en fonction de sa rémunération perçue au cours de l'exercice considéré. Celle-ci s'entend du total des sommes et avantages alloués, déterminés selon les règles prévues pour le calcul des rémunérations au sens de l'article L. 242-1 du code de la Sécurité sociale, déduction faite des sommes à caractère exceptionnel, sans lien direct avec la rémunération de l'activité de l'exercice de référence.

Ainsi, sont exclues de la rémunération mensuelle brute moyenne :

- Les indemnités de départ versées dans le cadre des dispositifs conventionnels,
- Les indemnités soumises à cotisations en cas de départ de l'entreprise,

- Les sommes versées au titre du paiement des droits acquis dans les compteurs de temps, notamment dans le cadre de la monétisation pratiquée dans les dispositifs de la DACS, de la DA, du TPFCS, du TPFCS et du TPTS ¹

Conformément au code du travail, pour les périodes d'absence au titre d'un congé de maternité ou d'adoption, pour les périodes d'absence au titre du chômage partiel, ainsi que pour les périodes d'absence consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, la rémunération prise en compte est celle qu'aurait perçue le bénéficiaire pendant les mêmes périodes s'il n'avait pas été absent.

ARTICLE 10 – CALCUL DU MONTANT TOTAL DES DROITS INDIVIDUELS

Le montant total des droits individuels à l'intéressement est le résultat de la somme des montants versés au titre de la part uniforme et de la part proportionnelle à la rémunération de l'intéressement aux résultats financiers et du montant versé au titre de l'intéressement aux performances locales.

ARTICLE 11 – PLAFONNEMENT INDIVIDUEL

Conformément aux dispositions de l'article L. 3314-8 du code du travail en vigueur à la date de conclusion du présent accord, le montant des droits individuels à intéressement susceptibles d'être attribués à un bénéficiaire au titre du présent accord ne peut, pour un même exercice, excéder une somme égale à la moitié du plafond annuel retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale applicable lors de l'exercice auquel se rapporte l'intéressement.

Lorsque le contrat de travail a pris fin au cours de l'exercice, le montant maximum des droits individuels à intéressement est calculé au prorata de l'inscription du salarié aux effectifs.

Pour apprécier le respect de ce plafond, l'ensemble des droits à intéressement aux résultats financiers ainsi que des droits à intéressement aux performances locales attribués au titre d'un exercice est pris en compte.

La modification de la règle de plafonnement par voie de dispositions légales applicables à l'accord entraînera de plein droit la modification de la présente clause.

¹ Sur ces notions issues de l'accord CAP 2020, un glossaire est consultable dans ce même accord CAP 2020

ARTICLE 12 - VERSEMENT DE L'INTERESSEMENT

Article 12.1 – Intéressement aux résultats financiers

Les sommes dues au titre de chaque exercice sont versées, après approbation des résultats du groupe, au plus tard le 31 mai suivant l'exercice considéré.

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 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-droit disposent d'un délai de 15 jours pour transmettre leur décision par remise du bulletin à leur Service du Personnel ou par mail.

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 12.2 – Intéressement aux performances locales

Lorsque la période de calcul est annuelle, les sommes dues au titre de chaque exercice sont versées au plus tard le 31 mai suivant l'exercice considéré.

Lorsque la période de calcul est inférieure à l'année, les sommes sont versées au plus tard le dernier jour du deuxième mois suivant la fin de ladite période.

Les accords conclus en application du présent accord fixent les dates de versement de l'intéressement aux performances locales conformément à ces règles. Ils peuvent prévoir le versement d'avances et en fixent alors les conditions.

Le droit d'option du salarié au titre de l'intéressement aux performances locales est mis en œuvre selon les modalités définies à l'article 12.1 ci-dessus.

ARTICLE 13 - INFORMATION

Le présent accord est affiché dans l'ensemble des entreprises comprises dans le périmètre défini à l'article 1.1 sur les panneaux habituels pendant toute sa durée d'application. Il est également disponible sous l'intranet Renault.

Les accords d'intéressement aux performances conclus par les entreprises parties au présent accord ou par leurs établissements sont également affichés dans chaque entreprise ou établissement sur les panneaux habituels pendant toute leur durée d'application.

Chaque salarié reçoit une note d'information rappelant les règles essentielles de calcul et de répartition prévues par le présent accord ainsi que par les accords d'intéressement aux performances conclus par les entreprises parties au présent accord (ou par leurs établissements).

Lorsqu'un salarié susceptible de bénéficier de l'intéressement quitte l'entreprise avant que celle-ci ait été en mesure de calculer les droits dont il est titulaire, il lui est demandé l'adresse à laquelle il pourra être avisé de ses droits et d'informer l'entreprise de ses changements d'adresse 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'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, ces sommes sont remises à la Caisse des Dépôts et Consignations, 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 acquises à l'Etat.

ARTICLE 14 - CONDITIONS DE SUIVI DE L'ACCORD

Une commission paritaire de suivi de l'application du présent accord est mise en place. Elle est composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales signataires de l'accord et de représentants de la Direction. Cette commission se réunit au moins à la fréquence d'une fois par an 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 les indicateurs définis aux articles 5.1.1 et 5.1.2 et les montants attribués en conséquence, en application des formules de calcul retenues.

La Direction présente également le bilan de l'application des accords d'intéressement aux performances des entreprises et établissements.

La commission de suivi est informée du mode de calcul de la MOP et de ses évolutions éventuelles.

Une commission paritaire de suivi des accords d'intéressement aux performances locales est mise en place au niveau des entreprises ou de leurs établissements. Elle se réunit sur convocation de la Direction au moins à la fréquence retenue pour les versements de l'intéressement aux performances locales. Elle est composée de représentants de la Direction et de deux représentants de chacune des organisations syndicales signataires de l'accord local.

La direction de l'établissement ou de l'entreprise présente aux membres de la commission paritaire de suivi de l'accord les résultats obtenus sur chacun des indicateurs retenus, ainsi que les montants attribués en conséquence.

ARTICLE 15 – VALIDITE 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.

En cas de remise en cause, par de nouvelles dispositions législatives ou réglementaires, des avantages sociaux dont bénéficie l'intéressement, le montant de celui-ci tel qu'issu des résultats de la marge opérationnelle du groupe, serait diminué à hauteur de la taxation supplémentaire.

Par ailleurs, il est entendu que la remise en cause des avantages fiscaux et sociaux prévus par les articles L. 3312-1 à L. 3315-5 du code du travail constituerait une cause de dénonciation du présent accord. Les parties signataires conviennent dans ce cas de se réunir rapidement.

Il en serait de même dans l'hypothèse où une modification importante interviendrait dans les données économiques fondamentales de l'ensemble composé par les entreprises comprises dans le périmètre défini à l'article 1.1, c'est-à-dire en cas de cessions ou acquisitions de sociétés et/ou de cessions significatives d'immobilisations corporelles, incorporelles ou de titres de participation.

Ces événements pourraient constituer une cause de dénonciation du présent accord. Les parties signataires conviennent alors de se rencontrer.

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

ARTICLE 16 – 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 17 – REVISION DE L'ACCORD

Le présent accord peut être révisé pendant sa période d'application par accord entre les parties dans les conditions posées à l'article L 2261-7-1 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 18 - ADHESION

Toute organisation syndicale représentative dans le champ d'application de l'accord au niveau d'une des entreprises comprises dans le périmètre défini à l'article 1.1 et non seulement de l'un ou l'autre des établissements la composant, 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.

ARTICLE 19 – DEPOT 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) et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes des Hauts-de-Seine par Renault s.a.s.

Les accords d'intéressement aux performances locales conclus par les entreprises et établissements en application du présent accord cadre sont également déposés à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes des Hauts-de-Seine par Renault s.a.s.

Fait à Boulogne-Billancourt

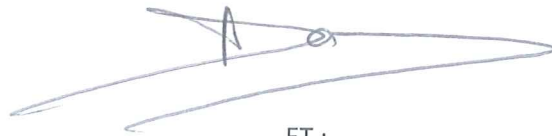
Le 10 Mars 2017

**ACCORD D'INTERESSEMENT RENAULT POUR LES ANNEES 2017-2018-2019
DU 10 MARS 2017**

ENTRE :

RENAULT s.a.s et ses filiales industrielles (MCA, SOVAB, STA, ACI Villeurbanne, SOFRASTOCK International, Fonderie de Bretagne, Sociétés des Automobiles Alpine)

Représentées par Mme Marie-Françoise DAMESIN
Directeur des Ressources Humaines Groupe

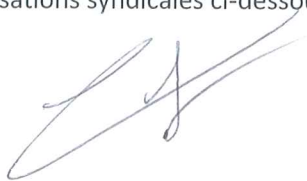


D'une part,

ET :

Les organisations syndicales ci-dessous :

C.F.D.T.



représentée par M. Franck DAOUT

C.G.T.

représentée par M. Fabien GACHE

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



représentée par M. Bruno AZIERE

F.O.



représentée par Mme Mariette RIH

ANNEXE 1

Tableau récapitulatif des montants des tranches d'intéressement financier par tranche de 100€ de rémunération en fonction du taux de MOP

Formula Profit Sharing			
MOP 0,1%	MOP 0,2%	MOP 0,3%	MOP 0,4%
Montant uniforme	Montant uniforme	Montant uniforme	Montant uniforme
Soit 60,30 €	Soit 120,60 €	Soit 180,00 €	Soit 241,00 €
MOP 0,5%	MOP 0,6%	MOP 0,7%	MOP 0,8%
14,7 € x 0,5 (MOP) - 6,1 +250 €	14,7 € x 0,6 (MOP) - 6,1 +250 €	14,7 € x 0,7 (MOP) - 6,1 +250 €	14,7 € x 0,8 (MOP) - 6,1 +250 €
250€ uniformes + 1,25€/ 100	250€ uniformes + 2,72€/ 100	250€ uniformes + 4,19€/100	250€ uniformes + 5,66€/100
MOP 0,9%	MOP 1%	MOP 1,1%	MOP 1,2%
14,7 € x 0,9 (MOP) - 6,1 +250 €	14,7 € x 1 (MOP) - 6,1 +250 €	14,7 € x 1,1 (MOP) - 6,1 +250 €	14,7 € x 1,2 (MOP) - 6,1 +250 €
250€ uniformes + 7,13€/ 100	250€ uniformes + 8,60€/ 100	250€ uniformes +10,07 €/ 100	250€ uniformes + 11,54 €/100
MOP 1,3%	MOP 1,4%	MOP 1,5%	MOP 1,6%
14,7 € x 1,3 (MOP) - 6,1 +250 €	14,7 € x 1,4 (MOP) - 6,1 +250 €	14,7 € x 1,5 (MOP) - 6,1 +250 €	14,7 € x 1,6 (MOP) - 6,1 +250 €
250€ uniformes + 13,01 €/100	250€ uniformes + 14,48€/100	250€ uniformes + 15,95€/100	250€ uniformes + 17,42€/100
MOP 1,7%	MOP 1,8%	MOP 1,9%	MOP 2%
14,7 € x 1,7 (MOP) - 6,1 +250 €	14,7 € x 1,8 (MOP) - 6,1 +250 €	14,7 € x 1,9 (MOP) - 6,1 +250 €	14,7 € x 2 (MOP) - 6,1 +250 €
250€ uniformes + 18,89€/ 100	250€ uniformes + 20,36€/ 100	250€ uniformes + 21,83€/100	250€ uniformes + 23,30€/100
MOP 2,1%	MOP 2,2%	MOP 2,3%	MOP 2,4%
14,7 € x 2,1 (MOP) - 6,1 +250 €	14,7 € x 2,2 (MOP) - 6,1 +250 €	14,7 € x 2,3 (MOP) - 6,1 +250 €	14,7 € x 2,4 (MOP) - 6,1 +250 €
250€ uniformes + 24,77€/ 100	250€ uniformes + 26,24€/ 100	250€ uniformes + 27,71€/ 100	250€ uniformes + 29,18€/ 100
MOP 2,5%	MOP 2,6%	MOP 2,7%	MOP 2,8%
14,7 € x 2,5 (MOP) - 6,1 +250 €	14,7 € x 2,6 (MOP) - 6,1 +250 €	14,7 € x 2,7 (MOP) - 6,1 +250 €	14,7 € x 2,8 (MOP) - 6,1 +250 €
250€ uniformes + 30,65€/ 100	250€ uniformes + 32,12€/100	250€ uniformes + 33,59€/ 100	250€ uniformes + 35,06€/ 100
MOP 2,9%	MOP 3%	MOP 3,1%	MOP 3,2%
14,7 € x 2,9 (MOP) - 6,1 +250 €	14,7 € x 3 (MOP) - 6,1 +250 €	16,1 € x 3,1 (MOP) - 11,4 +300 €	16,1 € x 3,2 (MOP) - 11,4 +300 €
250€ uniformes + 36,53€/ 100	250€ uniformes + 38,00€/ 100	300€ uniformes + 38,51€/ 100	300€ uniformes + 40,12€/ 100
MOP 3,3%	MOP 3,4%	MOP 3,5%	MOP 3,6%
16,1 € x 3,3 (MOP) - 11,4 +300 €	16,1 € x 3,4 (MOP) - 11,4 +300 €	16,1 € x 3,5 (MOP) - 11,4 +300 €	16,1 € x 3,6 (MOP) - 11,4 +300 €
300€ uniformes + 41,73€/ 100	300€ uniformes + 43,34€/ 100	300€ uniformes + 44,95€/ 100	300€ uniformes + 46,56€/ 100
MOP 3,7%	MOP 3,8%	MOP 3,9%	MOP 4%
16,1 € x 3,7 (MOP) - 11,4 +300 €	16,1 € x 3,8 (MOP) - 11,4 +300 €	16,1 € x 3,9 (MOP) - 11,4 +300 €	16,1 € x 4 (MOP) - 11,4 +300 €
300€ uniformes + 48,17€/ 100	300€ uniformes + 49,78€/ 100	300€ uniformes + 51,39€/ 100	300€ uniformes + 53,00€/ 100
MOP 4,1%	MOP 4,2%	MOP 4,3%	MOP 4,4%
17,8 € x 4,1 (MOP) - 18,5 +300 €	17,8 € x 4,2 (MOP) - 18,5 +300 €	17,8 € x 4,3 (MOP) - 18,5 +300 €	17,8 € x 4,4 (MOP) - 18,5 +300 €
300€ uniformes + 54,48€/ 100	300€ uniformes + 56,20€/ 100	300€ uniformes + 58,04€/ 100	300€ uniformes + 59,82€/ 100
MOP 4,5%	MOP 4,6%	MOP 4,7%	MOP 4,8%
17,8 € x 4,5 (MOP) - 18,5 +300 €	17,8 € x 4,6 (MOP) - 18,5 +300 €	17,8 € x 4,7 (MOP) - 18,5 +300 €	17,8 € x 4,8 (MOP) - 18,5 +300 €
300€ uniformes + 61,60€/100	300€ uniformes + 63,38€/100	300€ uniformes + 65,16€/100	300€ uniformes + 66,94€/ 100
MOP 4,9%	MOP 5%	MOP 5,1%	MOP 5,2%
17,8 € x 4,9 (MOP) - 18,5 +300 €	17,8 € x 5 (MOP) - 18,5 +300 €	17,8 € x 5,1 (MOP) - 18,5 +300 €	17,8 € x 5,2 (MOP) - 18,5 +300 €
300€ uniformes + 68,72€/100	300€ uniformes + 70,50€/ 100	300€ uniformes + 72,28€/ 100	300€ uniformes + 74,06€/ 100
MOP 5,3%	MOP 5,4%	MOP 5,5%	MOP 5,6%
17,8 € x 5,3 (MOP) - 18,5 +300 €	17,8 € x 5,2 (MOP) - 18,5 +300 €	17,8 € x 5,5 (MOP) - 18,5 +300 €	17,8 € x 5,6 (MOP) - 18,5 +300 €
300€ uniformes + 75,84€/ 100	300€ uniformes + 77,62€/ 100	300€ uniformes + 79,40€/ 100	300€ uniformes + 81,18€/ 100
MOP 5,7%	MOP 5,8%	MOP 5,9%	MOP 6%
17,8 € x 5,7 (MOP) - 18,5 +300 €	17,8 € x 5,8 (MOP) - 18,5 +300 €	17,8 € x 5,9 (MOP) - 18,5 +300 €	17,8 € x 6 (MOP) - 18,5 +300 €
300€ uniformes + 82,96€/ 100	300€ uniformes + 84,74€/ 100	300€ uniformes + 86,52€/ 100	300€ uniformes + 88,30€/ 100
MOP 6,1%	MOP 6,2%	MOP 6,3%	MOP 6,4%
17,8 € x 6,1 (MOP) - 18,5 +300 €	17,8 € x 6,2 (MOP) - 18,5 +300 €	17,8 € x 6,3 (MOP) - 18,5 +300 €	17,8 € x 6,4 (MOP) - 18,5 +300 €
300€ uniformes + 90,08€/ 100	300€ uniformes + 91,86€/ 100	300€ uniformes + 93,64€/ 100	300€ uniformes + 95,42€/ 100
MOP 6,5%	MOP 6,6%	MOP 6,7%	MOP 6,8%
17,8 € x 6,5 (MOP) - 18,5 +300 €	17,8 € x 6,6 (MOP) - 18,5 +300 €	17,8 € x 6,7 (MOP) - 18,5 +300 €	17,8 € x 6,8 (MOP) - 18,5 +300 €
300€ uniformes + 97,20€/ 100	300€ uniformes + 98,98€/ 100	300€ uniformes + 100,76€/ 100	300€ uniformes + 102,54€/ 100
MOP 6,9%	MOP 7%	NB: la présente annexe est établie à titre informatif et ne revêt aucun caractère exhaustif	
17,8 € x 6,9 (MOP) - 18,5 +300 €	17,8 € x 7 (MOP) - 18,5 +300 €		
300€ uniformes + 104,32€/ 100	300€ uniformes + 106,10€/ 100		

MN ED AB

ANNEXE 2
Indicateurs de l'intéressement aux performances locales
Grille des indicateurs par thèmes métiers

	CM	M	Logistique	Ingénierie/Tertiaire
Qualité	SAVES (V123) GMF STR Caffûts OaO	PPM : Pièces livrées GMF MU : Mauvais usinage Caffûts OaO	% PVI Taux de réclamation ‰ OaO	GMF Coûts de garantie Q Atelier Q VN OaO
Coûts	VTU TDC DSTR Respect budget	VTU TDC DSTR Respect budget	Productivité Respect budget Coût des UE livrées Coût au m3	Performance Métiers Consommation Energetique
Délai	RGU DSTAR	RO Taux de service livraison	Taux de service client	Respect des jalons véhicules
Ressources Humaines	Présentéisme Sécurité	Présentéisme Sécurité	Présentéisme Sécurité	Présentéisme Sécurité
Spécifique	Jusqu'à 4 Indicateurs possibles au choix du site avec par exemple Réussite des démarrages véhicule, organes mécaniques, process, nombre de véh/salarié, environnement, diversité, entretien individuel de la population APR .../...			

ANNEXE 3 Définition des indicateurs

Axe Qualité :

- **GMF** (Qualité livrée au client) : Indicateur principal de l'incidentologie pour évaluer le niveau de qualité des véhicules fabriqués sur une période donnée.
- **SAVES** (Short Alliance Vehicle Evaluation Standard) : Evaluation de la qualité d'un véhicule en bout de ligne de fabrication usine, en détectant l'ensemble des défauts perceptibles par le client. Il s'exprime en nombre de défauts / véhicule.
- **STR** (Straight Through Ratio (%)) : rapport entre le nombre de véhicules non sortis du flux pour retouche (entre la tombée de chaîne montage et la signature en blanc) et le nombre total de véhicules mesurés au point de passage MADC.
$$\frac{\text{Nombre de véhicules non sortis du flux pour retouche}}{\text{Nombre total de véhicules mesurés au point de passage MADC}}$$
- **PPM** (Partie Pour Million) - Indicateur mesuré en usine :
$$\frac{\text{Nombre de non-conformités (sur le mois)} \times 1\,000\,000}{\text{Nombre total de pièces livrées}}$$
- **MU** (Mauvais Usinage) :
$$\frac{\text{Nombre de non-conformités (sur le mois)} \times 1\,000\,000}{\text{Nombre total de pièces usinées}}$$
- **Caffûts** : Pièces non conformes (en pourcentage)
- **PVI** (Panne Véhicule Immobilisante) : pannes supérieures à 1 mois (en pourcentage)
- **Taux de réclamation** : Nombre de réclamations rapportées à l'activité (nombre de lignes, nombre de pièces, nombre d'emballages, etc...)
- **Qualité Atelier (SCORE NPS VoC Services 3FM) et Qualité VN (SCORE NPS VoC Ventes Renault 3FM)** : indicateurs calculés à partir de l'outil Net Promoter Score (NPS®) qui mesure la satisfaction client avec une seule question, pour ainsi obtenir une indication du potentiel de croissance de l'entreprise.
Le Net Promoter Score est calculé en prenant le pourcentage de promoteurs et en y soustrayant le pourcentage de détracteurs basé sur une note pouvant aller de 1 à 10. Le NPS n'est pas exprimé en pourcentage, mais comme nombre absolu qui se situe entre -100 et +100.

MN FD AB

Exemple :

- Détracteurs (notes 1 à 6) : 13%
 - Passifs (notes 7 et 8) : 20%
 - Promoteurs (notes 9 et 10) : 67%
- ⇒ $NPS = 67\% - 13\% = 54$

- **OAQ (Over All Opinion)** : % de modèles qui ont atteint leur engagement en % d'opinion positive parmi une sélection de modèles.

Axe Coûts :

- **VTU (Valeur de Transformation Unitaire)** : exprimée en euros (par véhicule produit).
Périmètre d'appréciation : MOD, MOS, FIP, I&T et Amortissements
- **TDC** : Il mesure le coût total de conception, de fabrication et de logistique d'un véhicule ou d'un organe. Il intègre l'ensemble des coûts des métiers (POE, matière, VT, logistique, amortissements, garantie, ticket d'entrée).
- **DSTR** : Ratio
$$\frac{\text{Un temps réel (HPA)}}{\text{Temps étalon de la valeur ajoutée des opérations effectuées (DST)}}$$
- **Respect du budget** : rapport entre budget réalisé et budget prévu exprimé en pourcentage
- **Productivité** : Ratio mesurant le nombre d'unités d'œuvre par ETP ou nombre d'heures travaillées
- **Coût au m³** : somme des dépenses réelles rapportée au nombre de m³ expédiés ou reçus
- **Réduction des frais de fonctionnement** : % écart entre réalisé et inscrit au budget (magasins et services tertiaires)
- **Performance Métiers** : tout indicateur utilisé par toute ou partie des métiers présents dans l'établissement. Les modalités sont à préciser dans le cadre de l'accord local en tenant compte du nécessaire respect du caractère aléatoire de l'intéressement
- **Consommation énergétique** : recouvre l'ensemble des indicateurs énergétiques de l'établissement comme la consommation d'essence, d'électricité, etc.

Axe Délai :

- **RGU (Rendement Global Usine)** : en carrosserie montage, il s'exprime en pourcentage.
$$\frac{\text{Nombre de voitures réalisées en TCM pendant le temps requis}}{\text{Nombre de voitures théoriquement réalisables en TCM pendant le temps requis}}$$
- **D.S.T.A.R. (Delivery Scheduled Time Achievement Ratio)** : c'est le respect de l'horaire sortie usine. Il correspond à la mesure en pourcentage des véhicules arrivés « à l'heure » en MADU.
- **RO (Rendement opérationnel)** : indicateur de capacité de production, il concerne les usines de mécanique et intègre la qualité des pièces produites. Il s'exprime en pourcentage.
- **Taux de service** : Ratio mesurant le respect des plans d'expédition ou de livraison demandés par les clients.
- **Taux de réalisation des contrats Urgents France** : rapport entre le nombre de lignes de Commandes Urgentes reçues dans une limite de temps et expédiées le jour même et le nombre de lignes de Commandes Urgentes reçues en cours de journée avant une heure donnée
- **Taux de réalisation des contrats Urgents hors France** : rapport entre le nombre de lignes de Commandes Urgentes et PVI reçues à J expédiées à jour J+3 et le nombre de lignes de Commandes Urgentes et PVI reçues à J.
- **Portefeuille Différés** : nombre de lignes de commande n'ayant pas pu être servies faute de stock suffisant (% de réduction moyenne année n / année -1).

Axe RH :

- **Présentisme** : 100% - nombre de jours d'absence rapporté au nombre de jours théoriques travaillés, déduction faite des absences listées en annexe 5, 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).

- **Sécurité:** F1 ou F2, ou mois sans accident
 - o **Le F1 recense les accidents du travail qui ont entraîné ou non un arrêt de travail, nécessitant des soins externes à l'entreprise.**

$$\frac{\text{ND}}{\text{NH}} \times 1\,000\,000$$

F1 : Taux de fréquence des accidents du travail qui nécessitent des soins à l'extérieur

ND : Nombre d'accidents du travail qui ont nécessité des soins à l'extérieur de l'établissement

NH : Nombre d'heures d'exposition aux risques

- o **Le F2 recense tous les accidents du travail survenus à du personnel qui nécessitent un arrêt de travail.**

$$\frac{\text{NA}}{\text{NH}} \times 1\,000\,000$$

F2 : Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt

NA : Nombre d'accidents du travail qui ont nécessité un arrêt de travail

NH : Nombre d'heures d'exposition aux risques

- o **Mois sans accident** = mois sans accident au sens de ND du F1 ou NA du F2

Axe spécifique : Indicateur de performance déterminé, chaque année et pour l'année considérée, par chaque site.

ANNEXE 4

Liste des absences privatives de la part uniforme de l'intéressement

(en référence à la Circulaire du 14 septembre 2005, mis à jour dans le Guide de l'épargne salariale de juillet 2014)

Absence à motiver payée
Absence autorisée non payée
Absence autorisée non payée procréation
Absence autorisée non payée grossesse
Absence autorisée payée
Absence autorisée non payée enfant
Franchise payée handicapé
Franchise éducation enfant handicapé
Retard car payé
Retard/ bon de sortie non payé
Retard/ bon de sortie payé
Absence autorisée payée handicapé
Congé détente (MLD)
Journée déménagement
Congé paternité
Accident trajet/ maladie simple
Activité extérieure non payée
Témoin tribunal
Activité extérieure payée
Juré d'assise
Absence congé VAE
Bilan santé SS (1/2 journée)
Grève
Interruption travail
Mise à pied sans solde (disciplinaire)
Mise à pied payée (conservatoire)
Mobilité contact installation
Période militaire sans solde / provoquée
Service national
Absence autorisée payée enfant/conjoint handicapé (2j)
Absence autorisée payée adoption (2j)
Congé allaitement
Congé maternité supplémentaire Renault
Franchise éducation enfant 10h
Heures femmes enceintes
Jours soins enfant malade
Congé pathologique enfant 75%
Heures pour recherche d'emploi
Préavis non travaillé non payé
Congé préparation fin carrière
Congé sans solde (sabbatique, création entreprise)
FONGECIF non indemnisé

Congé sans solde pathologique
Congé sans solde parental/ présence parentale
Congé sans solde suite maternité
Délai de route sans solde
Congé SS Immigré et Français d'Outre-Mer
DACS /DA
Formation FONGECIF (> 1 semaine/ < semaine)
Formation intérieure non payée
Don du sang
Don de jours de repos (pour le bénéficiaire)

ML FO AB

ANNEXE 5

Liste des principales absences comptabilisées comme temps de présence dans l'indicateur RH relatif au présentisme

Absence à motiver payée
Absence autorisée payée
Franchise payée handicapé
Franchise éducation enfant handicapé
Retard car payé
Retard/ bon de sortie payé
Congé jeune mère/père
Absence autorisée payée handicapé
Congé détente (MLD)
Journée déménagement
Activité extérieure payée
Bilan santé SS (1/2 journée)
Mise à pied payée (conservatoire)
Mobilité contact installation
Absence autorisée payée enfant/conjoint handicapé (2j)
Absence autorisée payée adoption (2j)
Congé allaitement
Congé maternité supplémentaire Renault
Franchise éducation enfant 10h
Heures femmes enceintes
Jours soins enfant malade
Congé pathologique enfant 75%
Heures pour recherche d'emploi
DACS/DA
Don du sang
Congé préparation fin carrière
Conseiller prud'homme
Congé de formation économique sociale et syndicale
Période militaire sans solde / provoquée
Témoin tribunal
Juré d'assise
Congé paternité
CPF pendant le temps de travail