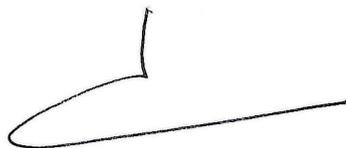


**AVENANT N°2 A L'ACCORD D'INTERESSEMENT 2017-2018-2019  
PORTANT SUR LES PERFORMANCES INDUSTRIELLES**

Conclu le *21 mars 2019* . entre :

La Direction de **MAUBEUGE CONSTRUCTION AUTOMOBILE**

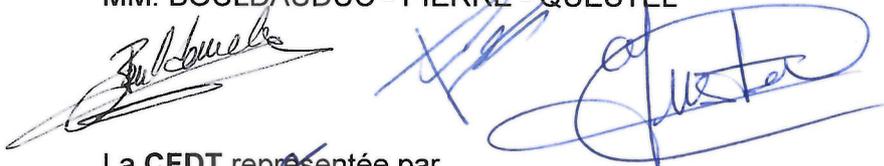
Représentée par Monsieur Olivier SILVA,



**D'une part,**

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

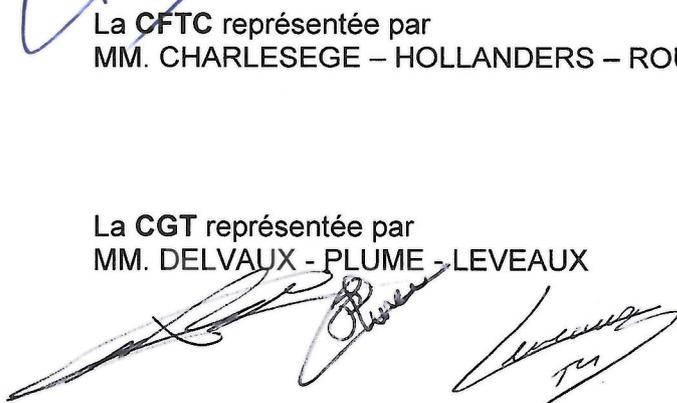
La **CFE/CGC** représentée par  
MM. BOULDAUDUC - PIERRE - QUESTEL



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



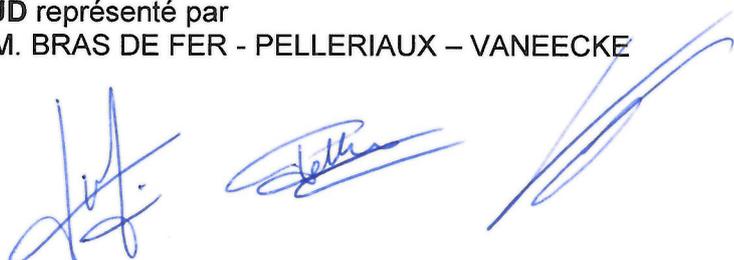
La **CFTC** représentée par  
MM. CHARLESEGE - HOLLANDERS - ROUSSEL



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



**SUD** représenté par  
MM. BRAS DE FER - PELLERIAUX - VANEECKE



**D'autre part,**

## ***Préambule***

Conformément aux termes de l'article 2 relatif aux modalités de l'intéressement aux performances industrielles prévu dans l'accord d'intéressement 2017-2018-2019, la Direction de MCA et les Organisations Syndicales signataires se sont rencontrées afin de fixer les barèmes des indicateurs de la performance industrielle pour l'exercice 2019.

### **ARTICLE 1 : DUREE**

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

### **ARTICLE 2 : 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 2019 associés aux indicateurs ci-après définis sont annexés au présent avenant.

#### **ARTICLE 2.1 : 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.

Si des défauts qualité relevant de la responsabilité directe de fournisseurs avec lesquelles l'entreprise travaille étaient identifiés durant l'année 2019 et impactant le GMF 3 mois, ces derniers seraient neutralisés dans le calcul de cet indicateur en raison de leur caractère non inhérent à l'entreprise.

#### **ARTICLE 2.2 : 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.

AV 2 QP  
OS JML G BP /BDF JP ST DP SCP  
M

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

Si des événements liés aux marchés automobiles étaient amenés à se produire durant l'année 2019 et impactant directement la VTU hors amortissement, ces derniers seraient neutralisés dans le calcul de l'indicateur en raison de leur caractère non inhérent à l'entreprise.

### ARTICLE 2.3 : 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.

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 termes 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 2.4 : 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 rémunérées exclusivement par l'entreprise, ainsi que les absences assimilées à du temps de travail effectif (activité partielle, 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 également un indicateur important de ressources humaines. Des progrès ont été réalisés ces derniers mois en matière d'accidentéisme. Pour autant, l'objectif reste le « 0 accident ».

OS<sup>3</sup> BP AN JSDK FR JNL SP. JS ST DP SCP  
Confidential C

L'accidentéisme est déterminé en prenant en compte le nombre d'accidents de travail FR1, sur chaque période considérée (semestre).

Définition du FR1 : 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 ((≠ douleur)
- 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,
- 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 2.5 : INDICATEURS EVENEMENTIELS

La société MCA et les organisations syndicales signataires confirment la volonté d'adopter des critères spécifiques qui illustrent les priorités stratégiques de l'entreprise en 2019.

La direction et les organisations syndicales signataires ont retenu 4 indicateurs « évènementiels ».

**Pour le premier semestre 2019, 2 indicateurs ont été retenus :**

- **L'« Usine de référence » : le nombre de véhicules/ETP/an.**

Le versement d'une somme de 100 € est envisageable pour cet indicateur.

- **Le présentisme aux formations**

Le versement d'une somme de 75 € est envisageable pour cet indicateur.

**Pour le second semestre 2019, 2 indicateurs ont été retenus :**

- **Le respect des jalons projet**

Le versement d'une somme de 100 € est envisageable pour cet indicateur.

Si un ou des jalons projets venaient à être décalés pour un ou des motifs non inhérents à l'entreprise, ces derniers seraient neutralisés dans le calcul de cet indicateur.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "JML 4", "BP", "FR", "JCP", "ST", "DP", "SR", "DJ", "JDF", and "Confidential C".

- **Le DSTAR : Respect de l'horaire programmé**

Le versement d'une somme de 75 € est envisageable pour cet indicateur.

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

Si des événements de responsabilité fournisseur et/ou transporteur étaient amenés à se produire durant l'année 2019 et impactant directement le DSTAR, ces derniers seraient neutralisés dans le calcul de l'indicateur en raison de leur caractère non inhérent à l'entreprise.

**ARTICLE 3 : 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 4 : AUTRES DISPOSITIONS**

Le présent avenant forme un tout indivisible avec l'accord initial du 27 mars 2017.

Les dispositions du présent avenant se substituent de plein droit aux dispositions contraires ou portant sur le même objet résultant de l'accord initial du 27 mars 2017.

L'ensemble des autres dispositions de l'accord d'intéressement initial du 27 mars 2017 demeurent inchangées.

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

**ARTICLE 5 : ADHESION ULTERIEURE**

L'adhésion des organisations syndicales non signataires de l'accord initial du 27 mars 2017 doit être sans réserve et concerner la totalité de l'accord y compris le présent avenant.

**ARTICLE 6 : PUBLICITE / FORMALITES DE DEPOT**

La Direction prend à sa charge les formalités de dépôt du présent avenant, dans les formes et dispositions prévues par le Code du Travail.

En raison de la connexité entre cet avenant et l'accord d'intéressement Groupe 2017-2019, il est convenu que ce présent avenant soit déposé 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 sas.

Handwritten signatures and initials in blue ink: AN, OS, 5, BP, JAL, IR, (JP), SP, JCP, DP, ST, JCP, ST.

## INDICATEUR QUALITE

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

**BAREME 2019**

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 - Ice) en moyenne semestrielle sont :

- 1er et 2<sup>ème</sup> semestre : engagement : 27 cible : 25

**1er et 2ème SEMESTRE**

GMF 3 mois	Valeur	Pts
Cible	< ou = 25	60
<b>Engagement</b>	<b>&lt; ou = 27</b>	<b>45</b>
	< ou = 29	35
	< ou = 31	25
	< ou = 33	12
	> 33	0

①

QP

JML

6

OS

FR

BP

AV

JP

100%

DS

JCP

ST

DP

## INDICATEUR COUT

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

**BAREME 2019**

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 : 670 cible : 660
- 2ème semestre : engagement : 680 cible : 670

Pour chaque semestre :

**1er SEMESTRE**

VT cum (H.a.)	Valeur	Pts
Cible	< ou = 660	60
<b>Engagement</b>	<b>&lt; ou = 670</b>	<b>45</b>
	< ou = 677	35
	< ou = 684	25
	< ou = 691	12
	> 691	0

**2eme SEMESTRE**

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

Handwritten initials and numbers:

JML, 7, RP, AV, FR, JS, ST, JCP, JCP

**INDICATEUR RESPECT DES DELAIS**

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

**BAREME 2019**

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:

OS 8  
ANPP  
BP JML  
M  
ABDF  
JP JP  
ST JCP  
J

<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 FR1 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 2019**

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

**1er et 2eme SEMESTRE**

Présentéisme	Valeur	Pts
Cible	> ou = 97,5 %	30
<b>Engagement</b>	<b>&gt; ou = 97,2 %</b>	<b>25</b>
	> ou = 96,9 %	20
	> ou = 96,6 %	12
	> ou = 96,3 %	6
	< 96,3 %	0

- Calcul du nombre d'accidents enregistrés semestriellement (FR1 : avec et sans arrêt)

**1er et 2ème SEMESTRE**

Nb cum FR1	Valeur 1 <sup>er</sup> semestre	Valeur 2 <sup>ème</sup> semestre	Pts
Cible	2	1	30
<b>Engagement</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>25</b>
	5 à 6	4 à 5	20
	7 à 8	6 à 7	12
	9	8	6
	> ou = 10	> ou = 9	0

OS PP BP AV 9  
 JNL 9 FR JBDP JP ST JCP

## INDICATEURS EVENEMENTIELS

Au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2019 :

- une somme de 100 € peut être versée au titre de l'indicateur « Usine de référence »

Usine de référence/benchmark	100	100 €
Nombre de véh/ETP/an moyenne semestrielle	> ou = 98,5	75 €
	> ou = 96	40 €
	< ou = 96	0 €

- une somme de 75 € peut être versée au titre de l'indicateur « Présentéisme aux formations »

Présentéisme aux formations	> ou = 96	75 €
Moyenne semestrielle en %	> ou = 95,5	40 €
	< 95,5	0 €

Au cours du 2<sup>ème</sup> semestre 2019 :

- une somme de 100 € peut être versée au titre de l'indicateur « Respect des jalons projet » :

Respect des jalons projet	4	100 €
Nombre de jalons validés	3	75 €
	2	40 €
	< 2	0 €

- une somme de 75 € peut être versée au titre du **DSTAR** selon les critères suivants

DSTAR	> ou = 95	75 €
Respect de l'horaire programmé Moyenne annuelle	> ou = 92	40 €
	> ou = 90	25 €
	< 90	0 €

G) 14/10 10  
 05) 14/10 10  
 BP  
 JML  
 JP  
 ST  
 JCP  
 J  
 J  
 JCP