

ACCORD

D'INTERESSEMENT DES SALAIRES

AUX PERFORMANCES DE L'ENTREPRISE

FY 2017- FY 2018 - FY 2019

PREAMBULE

Le présent accord marque la volonté, de NTN-SNR ROULEMENTS et de ses partenaires sociaux, de s'inscrire dans une démarche de progrès permanent. Cette démarche requiert l'implication de chaque collaborateur afin de réaliser les objectifs fixés et assurer la pérennité de l'entreprise. Les enjeux de NTN-SNR ROULEMENTS et SNR Cévennes seront multiples au cours des 3 prochains exercices.

Le groupe devra notamment :

- Améliorer ses résultats en matière de sécurité
- Renforcer la « satisfaction client » par :
 - ✓ L'amélioration des résultats en matière de qualité qui devra se traduire par une maîtrise des plaintes de la part des clients et une diminution des rebuts
 - ✓ L'amélioration du taux de service qui constitue une attente majeure de l'ensemble des clients OEM ou distribution
- Poursuivre la progression du chiffre d'affaires grâce à de nouveaux marchés
- Garantir un niveau de marge opérationnelle satisfaisant dans chaque marché OEM et distribution afin :
 - ✓ D'assurer les investissements et les frais de développement liés à ces marchés
 - ✓ De déployer le schéma industriel qui représente le futur de l'entreprise et sa pérennité
- Accompagner ces changements par des démarches et chantiers sectoriels et par le déploiement de l'excellence opérationnelle

Soucieux de reconnaître la contribution de l'ensemble des salariés dans la réussite de ces défis, NTN-SNR ROULEMENTS souhaite, via cet accord, valoriser les progrès réalisés en termes de qualité, de sécurité, de maîtrise des coûts et de satisfaction des clients. Cet accord permet également d'associer les salariés au développement économique du groupe à travers la progression du chiffre d'affaire et l'atteinte de l'objectif fixé en termes de niveau de marge opérationnelle.

Cet accord propose ainsi 2 volets indépendants mais complémentaires axés sur la Performance et les Résultats :

- un volet "Performance" attaché à des critères concrets contribuant directement à notre performance quotidienne : la Qualité, les Coûts Usines et Frais Généraux, notre Taux de Service des produits fabriqués ainsi que la Sécurité des femmes et des hommes sur leur poste de travail.
- Le volet "Résultats" calculé en fonction de la Marge Opérationnelle Groupe NTN-SNR ROULEMENTS en tenant compte de la Réserve de Participation de NTN-SNR ROULEMENTS et SNR CEVENNES.

Les parties tiennent à rappeler que l'intéressement du personnel ne se substitue à aucun des éléments du salaire en vigueur dans l'entreprise ou qui deviendraient obligatoire en vertu des règles légales ou contractuelles.

Les sommes attribuées aux salariés, du fait de l'application de cet accord, bénéficient des particularités suivantes :

- ✓ elles n'ont pas le caractère d'élément du salaire pour l'application de la législation du travail et de la Sécurité Sociale ; elles sont donc notamment exonérées de cotisations sociales mais sont soumises à la contribution sociale généralisée (C.S.G., C.R.D.S.) et au forfait social.
- ✓ l'entreprise peut les déduire des bases retenues pour l'assiette de l'impôt sur les sociétés.

ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel ayant été inscrit à l'effectif de NTN-SNR ROULEMENTS et SNR CEVENNES, dans la période de référence sur laquelle est calculé l'intéressement.

La résiliation du contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, ne peut entraîner la suppression des droits acquis par le salarié au titre de l'intéressement.

Dans ce cas, le montant de la prime sera calculé au prorata de son temps de présence, conformément à l'ANNEXE 2.

L'accord est conclu dans le cadre des articles L.3311-1 à L.3315-5 du Code du Travail relatifs à l'intéressement des salariés à l'entreprise.

ARTICLE 2 : DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 exercices (01 AVRIL N – 31 MARS N+1), courant à compter de l'exercice ouvert le 01 AVRIL 2017.

ARTICLE 3 : PERIODICITE

Les exercices sont divisés en 2 périodes :

- 1er semestre : du 01 avril au 30 septembre
- 2ème semestre : du 01 octobre au 31 mars

Pour chacune de ces périodes, un calcul sera fait en tenant compte des performances entre le 01 avril et fin septembre, et entre le 01 octobre et fin mars.

La prime afférente au premier semestre sera versée à l'initiative de l'entreprise au plus tard en JANVIER.

La prime afférente au deuxième semestre sera versée, après arrêté des comptes, à l'initiative de l'entreprise au plus tard en JUILLET.

ARTICLE 4 : CALCUL DE L'INTERESSEMENT

L'intéressement est la somme de deux éléments, l'un lié à l'amélioration de la performance et l'autre lié aux résultats de l'entreprise, qui sont calculés de la façon suivante :

1. Intéressement lié à l'amélioration de la performance :

Cet intéressement est calculé sur la performance des 6 indicateurs suivants : Coûts des Rebuts et Ecart d'Inventaire, Plaintes Clients, Coûts de la Valeur ajoutée et des Frais Généraux, respect du Taux de Service et niveau atteint en matière de Sécurité selon les calculs définis en Annexe 1.

Les indicateurs Coût de Rebuts et Ecart d'Inventaire, Plaintes Clients, Coût de la Valeur Ajoutée et Frais Généraux se mesurent de la façon suivante :

Le calcul est fonction de la tenue de ces indicateurs, par rapport aux références du budget du semestre.

Cet intéressement est réparti de façon uniforme au prorata du temps de présence selon les modalités de l'Annexe 2. Il est calculé sur la base d'un nombre de points dont la valeur annuelle est fixée à 20 €; Il n'est pas lié au niveau des résultats financiers.

2. Dotation liée aux résultats :

Une dotation est calculée en fonction de la marge opérationnelle du périmètre groupe NTN-SNR ROULEMENTS, calculée selon le format en vigueur dans le groupe NTN Corporation, dans le périmètre tel que défini ci-dessous, diminuée de l'éventuelle Réserve Spéciale de Participation de NTN-SNR ROULEMENTS et de SNR CEVENNES, de la période.

Le périmètre Groupe NTN-SNR ROULEMENTS est défini strictement comme suit :

- NTN-SNR ROULEMENTS S.A.
- SNR CEVENNES S.A.
- NTN-SNR IBERICA S.A.
- NTN-SNR ITALIA S.p.A.
- SOCIEDAD NUEVA DE RODAMIENTOS SNR (ARGENTINA) S.A.
- SNR ROLAMENTOS do BRASIL Ltda
- NTN-SNR MAROC SA
- SNR WAEZLAGER GmbH
- NTN-SNR RULMENTI S.R.L.
- SNR BEARINGS (ZHUHAI FTZ) Co., Ltd
- ICSA S.p.A.
- NTN-SNR POLSKA
- NTN-SNR Rus Llc

La formule de calcul est la suivante :

$$\text{Dotation "Résultats"} = X \% \text{ Marge Opérationnelle} - \text{RSP}$$

Où

X =	0 si la Marge Opérationnelle est inférieure à	2 % du CA
X =	10 si la Marge Opérationnelle est supérieure ou égale à	2 % du CA
X =	12 si la Marge Opérationnelle est supérieure ou égale à	2,5 % du CA
X =	14 si la Marge Opérationnelle est supérieure ou égale à	3 % du CA
X =	16 si la Marge Opérationnelle est supérieure ou égale à	3,5 % du CA
X =	17 si la Marge Opérationnelle est supérieure ou égale à	4 % du CA
X =	18 si la Marge Opérationnelle est supérieure ou égale à	4,5 % du CA
X =	20 si la Marge Opérationnelle est supérieure ou égale à	5 % du CA

Cette dotation est répartie de façon hiérarchisée selon le salaire à l'horaire normal temps plein pratiqué. Pour cette répartition, les salaires mensuels temps complet inférieurs à 1900 € bruts sont ramenés à 1900 € bruts. Ce plancher est revalorisé au 01 avril de chaque année, par l'application des augmentations collectives de l'année précédente.

La dotation globale est affectée à l'intéressement du Personnel de NTN-SNR ROULEMENTS (Alpes) et de SNR Cévennes.

Les parties conviennent de se revoir pour adapter le présent paragraphe à tout changement pouvant intervenir concernant le périmètre Groupe NTN-SNR ROULEMENTS, notamment en cas de fusion ou absorption.

ARTICLE 5 : PLAFONNEMENT DE LA PRIME D'INTERESSEMENT

Le montant global des primes d'intéressement distribuées aux salariés ne doit pas dépasser 20 % des rémunérations brutes versées à l'ensemble des salariés de NTN-SNR ROULEMENTS (Alpes) et SNR Cévennes, conformément aux articles D.3314 et L 3314-8 du Code du Travail.

Le montant des droits susceptibles d'être attribué à un même salarié ne peut, pour un même exercice, excéder une somme égale à la moitié du plafond annuel moyen de la Sécurité Sociale, conformément à l'article L 3314-8 du Code du Travail.

ARTICLE 6 : VERSEMENT AU PLAN D'EPARGNE ENTREPRISE

A chacune des périodes, chaque salarié a la possibilité, s'il le souhaite, à titre individuel, de verser tout ou partie des sommes issues de l'intéressement sur le Plan d'Epargne Entreprise dans les quinze jours qui suivent le versement de l'intéressement.

Les salariés seront informés de cette possibilité lors du versement de la prime d'intéressement. La Direction leur communiquera également les informations sur les différents fonds de placements disponibles.

Conformément à l'article L.3315-2 du code du travail, lorsque le salarié ne demande pas le versement, en tout ou partie, de sa prime d'intéressement, ladite prime est affectée sur le fonds de placement, du Plan d'Epargne Entreprise, présentant le profil de risque le moins élevé.

Les sommes ainsi affectées sont exonérées de l'impôt sur le revenu pour le salarié, dans la limite d'un montant égal à la moitié du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de Sécurité Sociale.

ARTICLE 7 : INFORMATION INDIVIDUELLE DES SALARIES

L'ensemble du personnel sera informé de la conclusion du présent accord d'une part, par voie d'affichage et d'autre part, par la remise à chacun d'une plaquette d'information expliquant les principaux points de l'accord.

En outre, lors de chaque versement d'une prime d'intéressement, une fiche individuelle récapitulative distincte du bulletin de paie sera adressée par courrier à chaque salarié.

ARTICLE 8 : SUIVI DE L'APPLICATION DE L'ACCORD

Le Comité d'Entreprise disposera des moyens d'information nécessaires sur les conditions d'application des clauses de l'accord : il recevra, à cet effet, régulièrement et en tout état de cause au moins deux fois par an, les informations portant sur l'activité de l'Entreprise et permettant d'en apprécier l'influence sur l'accord d'intéressement.

Une commission paritaire, composée de deux représentants de chacune des Organisations Syndicales signataires et de la Direction, se réunira au moins deux fois par an, sur convocation de la Direction, pour examiner :

- les informations sur le calcul du système d'intéressement,
- les éléments qui expliquent l'évolution des indicateurs de performance (voir définition Annexe 1),
- les modalités d'application de l'accord.

Tous les mois, la Direction communiquera par écrit à chaque Organisation Syndicale signataire le résultat de ces différents indicateurs.

En cas de dérive importante d'un de ces indicateurs, chaque Organisation Syndicale signataire pourra obtenir auprès de la Direction les causes de ces dégradations et discuter avec elle des pistes d'amélioration.

ARTICLE 9 : REGLEMENT DES LITIGES

Les litiges qui naîtront de l'application de l'accord d'intéressement seront examinés par la commission définie à l'Article 8, alinéa 1. A défaut de règlement à l'amiable du litige, celui-ci pourra être porté, par un des signataires, devant la juridiction compétente.

ARTICLE 10 : VALIDITE

Dans le cadre de l'application du présent accord, pour tout ce qui n'y est pas stipulé, les parties déclarent se référer purement et simplement à la réglementation en vigueur.

ARTICLE 11 : REVISION DE L'ACCORD

Le présent accord peut être révisé pendant sa période d'application 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 12 : MODALITES DE DEPOT

Le présent accord est établi en un nombre d'exemplaires suffisants pour remise à chaque signataire. Conformément aux articles L 3313-3 et suivants du Code du Travail, il sera déposé dans les délais légaux à la DIRECCTE pour enregistrement en dépôt légal.

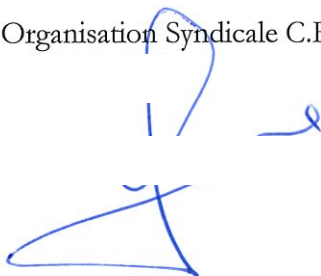
DJ MB JM LC

Fait à ANNECY, le 23..... JUIN 2017

Pour NTN-SNR ROULEMENTS,
J - Directeur des Opérations



Pour l'Organisation Syndicale C.F.D.T.,
J



Pour l'Organisation Syndicale C.F.E. - C.G.C.,
J



Pour l'Organisation Syndicale C.G.T.,
Patrice SEGAUD

Pour l'Organisation Syndicale F.O.,
J



Pour l'Organisation S.U.D.,
J



CALCUL DE L'INTERESSEMENT

L'intéressement total se compose :

- d'un intéressement lié à l'amélioration de la performance,
- d'un intéressement lié aux résultats de l'entreprise.

1. Intéressement lié à l'amélioration de la performance de l'Entreprise

$$\text{Prime de Référence Performance} = \text{NB. points (de 0 à 50 pts)} \times \text{valeur du point}$$

Valeur du point = 20 € pour l'année soit 10 € pour le semestre

Cette prime de référence est individualisée au prorata du temps de présence de chacun.

1.1. Performance Qualité : de 0 à 20 points

La performance qualité est calculée, pour l'ensemble de l'entreprise, en fonction des deux indicateurs suivants :

- Coûts des rebuts et écarts d'inventaire (de 0 à 10 points)
- Nombre de Plaintes clients (de 0 à 10 points)

Le coût de la non-qualité, liée aux rebuts et écarts d'inventaire, est calculé sur la période de l'exercice concerné (1er ou 2ème semestre). Il est calculé selon les modalités du paragraphe 1.6.

La performance qualité liée aux plaintes clients est calculée selon les modalités du paragraphe 1.8.

1.2. Performance Valeur Ajoutée de Fabrication : de 0 à 10 points

La performance Valeur Ajoutée de Fabrication est calculée à partir de la performance Valeur Ajoutée des sites de fabrication établie selon la norme DAF.

La performance Valeur Ajoutée est calculée sur la période concernée selon les modalités du paragraphe 1.6.

1.3. Performance des Frais Généraux : de 0 à 5 points

On calcule le pourcentage, pour la période, du montant des Frais Généraux par rapport au Chiffre d'Affaires.

Le nombre de points est calculé selon les modalités du paragraphe 1.7.

Handwritten notes in blue ink: "B" with a checkmark, "DT", "Jm", and "U".

1.4. Performance Service : de 0 à 10 points

La performance Service est mesurée chaque mois par le taux de respect du CPIC par famille de produit.

- Chaque mois, pour chaque famille de produit est mesuré le taux de respect du CPIC du mois M, pour lequel l'objectif a été fixé lors du comité programme du mois précédent :
Si taux est supérieur à 95 % → 1 point

Si taux est inférieur à 95 % → 0 point
- Chaque mois, on calcule le taux de respect pour l'ensemble des familles :
NB. de points obtenus
----- x100
NB. de familles total
- Sur la période, on fait la moyenne des taux de respect de chaque mois, ce qui donne le taux de respect du CPIC pour l'ensemble de la période.
- 10 % de taux de respect donnent 1 point.
20 % donnent 2 points.
100 % donnent 10 points.

Exemple :

	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin
NB. de familles Taux > 95%	5	7	8	8	6	8
NB. total de familles	10	10	10	10	10	10
Taux mensuel	50%	70%	80%	80%	60%	80%
Taux période	$\frac{50+70+80+80+60+80}{6} = 70\%$					

Dans l'exemple, le nombre de points aurait été de 7 points.

1.5. Performance Sécurité ALPES et CEVENNES : de 0 à 5 points

La performance Sécurité est calculée sur la base de l'amélioration des déclarations d'accidents avec ou sans arrêts (Indice TF1) sur le périmètre de NTN-SNR ROULEMENTS (Alpes) et SNR Cévennes, selon les niveaux suivants :

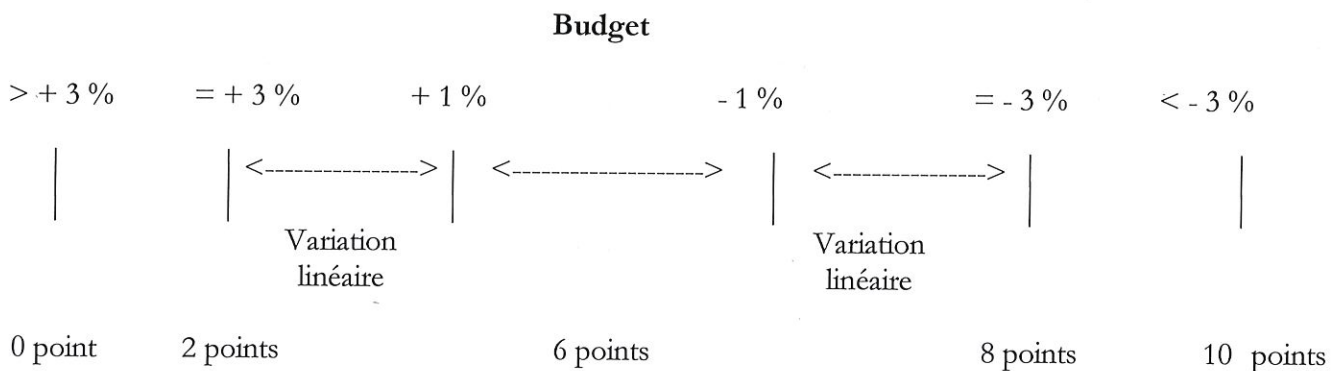
TF1	nb de points
• Inf ou égal à 11	: 5 pts
• Sup à 11 et Inf ou égal à 12	: 4 pts
• Sup à 12 et Inf ou égal à 13	: 3 pts
• Sup à 13 et Inf ou égal à 14	: 2 pts
• Sup à 14 et Inf ou égal à 15	: 1 pt
• Sup à 15	: 0 pt

1.6. Calcul des indicateurs coût des Rebuts et Ecart d'Inventaire, coût de la VA de Fabrication, coût des Frais Généraux :

Comparaison par rapport à la référence budget de la même période

La performance en matière de Qualité, de Coût de la Valeur Ajourée de production, de Frais Généraux se mesure par rapport au niveau référence budget de la période de 6 mois considérée selon le barème de points suivants :

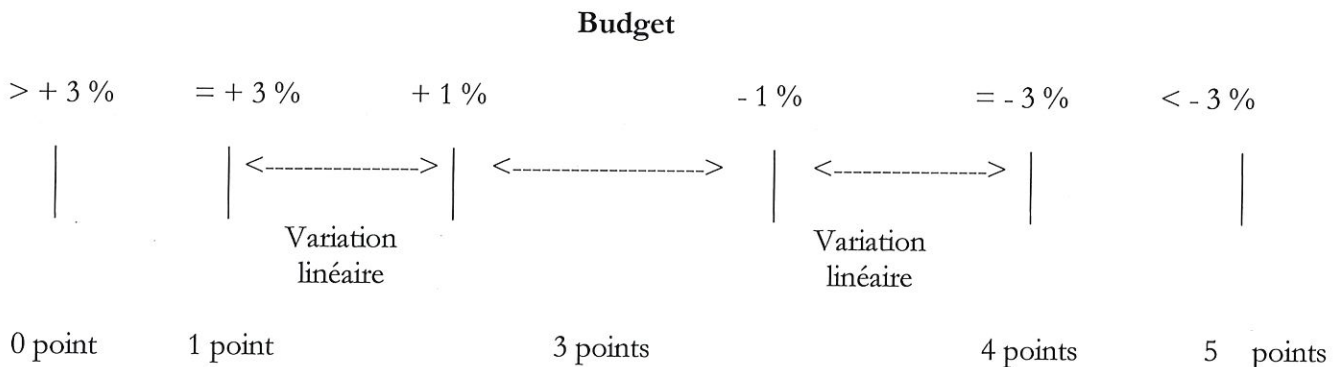
- indicateur < budget - 3 % : 10 points
- indicateur compris entre budget - 3 % et budget - 1 % : Variation linéaire entre 8 et 6 points
- indicateur compris entre budget + 1% et budget - 1 % : 6 points
- indicateur compris entre budget + 3 % et budget + 1 % : Variation linéaire entre 6 et 2 points
- indicateur > budget + 3 % : 0 point



1.7. Calcul de l'indicateur coût des Frais Généraux

La performance en matière de Frais Généraux se mesure par rapport au niveau référence budget de la période de 6 mois considérée selon le barème de points suivants :

- indicateur < budget - 3 % : 5 points
- indicateur compris entre budget - 3 % et budget - 1 % : Variation linéaire entre 4 et 3 points
- indicateur compris entre budget + 1% et budget - 1 % : 3 points
- indicateur compris entre budget + 3 % et budget + 1 % : Variation linéaire entre 3 et 1 point
- indicateur > budget + 3 % : 0 point



DT
 JM
 K
 B
 P

1.8. Calcul de l'indicateur plaintes clients : Comparaison par rapport à la référence budget de la même période

La performance en matière de maîtrise des plaintes clients se mesure par rapport au nombre de plaintes budgétées mensuellement (B) selon le barème de points suivants :

Résultats	B+5	B+4	B+3	B+2	B+1	B	B-1	B-2	B-3	B-4	B-5
Points	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Sur la période, on fait la moyenne des plaintes de chaque mois, ce qui donne le nombre moyen de plaintes pour l'ensemble de la période.

Exemple :

Budget mensuel = 8 plaintes / mois

Mois	O	N	D	J	F	M
Nombre de plaintes	5	5	3	5	5	9

Moyenne sur la période = 5,3 plaintes/mois = -2,7 plaintes / budget = 7,7 points

2. Intéressement lié aux résultats

Dotation "Résultats" = X % Marge Opérationnelle - R.S.P.

ou

Marge Opérationnelle = Marge Opérationnelle de la période du groupe NTN-SNR ROULEMENTS dans le périmètre tel que défini ci-dessous. .

Le périmètre Groupe NTN-SNR ROULEMENTS est défini strictement comme suit :

- NTN-SNR ROULEMENTS S.A.
- SNR CEVENNES S.A.
- NTN-SNR IBERICA S.A.
- NTN-SNR ITALIA S.p.A.
- SOCIEDAD NUEVA DE RODAMIENTOS SNR (ARGENTINA) S.A.
- SNR ROLAMENTOS do BRASIL Ltda
- NTN-SNR MAROC SA
- SNR WAELZLAGER GmbH
- NTN-SNR RULMENTI S.R.L.
- SNR BEARINGS (ZHUHAI FTZ) Co., Ltd
- ICSA S.p.A.
- NTN-SNR POLSKA
- NTN-SNR Rus Llc

R.S.P. = Réserve Spéciale de Participation de NTN-SNR ROULEMENTS
et de SNR CEVENNES de la période.

X = 0	si M Op est inférieure à	2 %
X = 10	si M Op est supérieure ou égale à	2 %
X = 12	si M Op est supérieure ou égale à	2,5 %
X = 14	si M Op est supérieure ou égale à	3 %
X = 16	si M Op est supérieure ou égale à	3,5 %
X = 17	si M Op est supérieure ou égale à	4 %
X = 18	si M Op est supérieure ou égale à	4,5 %
X = 20	si M Op est supérieure ou égale à	5 %

Si la dotation est négative, elle est ramenée à zéro.

DS B or
Jm LC

CALCUL DE LA REPARTITION ET DE LA PRIME INDIVIDUELLE**PRINCIPE**

La dotation d'intéressement liée aux résultats est répartie de façon hiérarchisée selon le salaire à l'horaire temps plein au prorata du temps de présence pendant la période de référence.

L'intéressement lié à l'amélioration de la performance est attribué de façon uniforme au prorata du temps de présence pendant la période de référence.

1.CALCUL TAUX DE PRESENCE INDIVIDUELLE**HEURES DE PRESENCE (HP) :**

Pour chaque personne sont comptabilisées, sur la période considérée, les heures de présence ou assimilées (voir définition ANNEXE 3) :

Heures de Présence = HP

HEURES DE REFERENCE (HR) :

A chaque personne est affecté un horaire de référence (journée 1, journée 2, 2 x 8, 3 x 8, 5 nuits, 4 nuits, week-end). Cet horaire de référence permet de calculer individuellement les heures de référence pendant la période considérée :

Heures de Référence = HR

TAUX DE PRESENCE INDIVIDUELLE (TP) :

Le taux de présence individuelle, pour la période, est défini par :

$$TP = \frac{HP \text{ (heures de présence)}}{HR \text{ (heures de référence)}}$$

Ce taux de présence est au maximum égal à 1 (cas d'une personne à plein temps sans absence).

Le temps de présence ne prend pas en compte les heures supplémentaires exceptionnelles au-delà de l'horaire de référence.

2. PRIME D'INTERESSEMENT LIEE A LA PERFORMANCE

$$\begin{aligned} \text{Prime de référence "Performance"} &= \text{Nombre de points x valeur du point} \\ \text{Prime individuelle "Performance"} &= \text{Prime de référence x taux de présence individuel "Performance"} \end{aligned}$$

3. CALCUL DE LA PRIME D'INTERESSEMENT LIEE AUX RESULTATS

- ***Salaire individuel de la période :***

Pour chacun est calculé le salaire théorique à l'horaire temps complet de référence, non diminué de l'incidence des absences. Ce salaire prend en compte les éléments de salaire soumis, incluant la prime d'ancienneté, liés à l'horaire théorique temps complet de référence. Ce salaire est ensuite multiplié par le taux de présence individuel sur la période pour donner le salaire individuel de la période.

Le salaire est plafonné avec les mêmes règles que dans le calcul de la participation (ie 4 fois le plafond annuel de la Sécurité Sociale).

Les salaires mensuels temps complets inférieurs à 1900 € bruts sont ramenés à 1900 € bruts.

$$\text{Salaire individuel de la période} = \frac{\text{Salaire théorique à l'horaire temps complet}}{\text{}} \times \text{Taux de présence individuelle}$$

- ***Prime individuelle hiérarchisée Résultats :***

La prime individuelle hiérarchisée est obtenue en multipliant la dotation "Résultats" par le ratio représenté par le salaire individuel de la période sur la somme totale des salaires individuels.

$$\text{Prime individuelle Hiérarchisée "Résultats"} = \text{Dotation "Résultats"} \times \frac{\text{Salaire individuel de la période}}{\text{Somme des salaires individuels de la période}}$$

4. CALCUL DE LA PRIME INDIVIDUELLE

$$\text{Prime individuelle} = \text{Prime uniforme PERFORMANCE} + \text{Prime hiérarchisée RESULTATS}$$

DJ MB 05 Jm 14

ANNEXE 3

TEMPS DE PRESENCE OU ASSIMILE :

Sont assimilés à des temps de présence les :

- congés principaux et 5ème semaine,
- congés d'ancienneté, mère et père de famille,
- congés R.T.T.,
- repos compensateur,
- congés anniversaire 30 ans et 40 ans d'entreprise,
- jours fériés,
- congés événements familiaux (naissance, mariage, décès),
- formation payée par l'Entreprise
- heures syndicales payées par l'Entreprise,
- maternité, adoption, paternité,
- obligations civiles,
- congés prémilitaires,
- cours et examens dans le cadre de la promotion sociale,
- congés pour formation moniteurs du C.E.,
- accidents du travail, accidents de travail trajet et maladies professionnelles pris en charge par l'Entreprise,
- détachements au Comité d'Entreprise autorisés par l'Entreprise et pris en charge par le C.E.,
- heures d'absences payées, liées à la récupération des heures supplémentaires,
- chômage partiel.
- Congés « enfant malade » indemnisés conformément à l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de NTN-SNR Roulements

Le temps de présence ne prend pas en compte les heures supplémentaires exceptionnelles au-delà de l'horaire de référence.

NB : Les congés formation syndicale, non pris en charge par l'entreprise, pourront être couverts dans le cadre de l'intéressement, par le crédit d'heures syndicales mensuel (60 h 00).