

ACCORD D'INTERESSEMENT AUX PERFORMANCES LOCALES

POUR L'ANNEE 2021

DU 29 JUIN 2021

ENTRE :

ETABLISSEMENT DE GUYANCOURT

Représenté par Madame Hélène TAVIER
Directrice des Etablissements Ile de France

Hélène Tavier

D'une part,

ET :

Les organisations syndicales ci-dessous :

CFE-CGC

représentée par

Bertrand DAUVEL

CFDT

représentée par

Xavier GIRAUD

SUD

représentée par

SM-TE

représentée par

D'autre part,

PREAMBULE

L'accord cadre conclu le 2 juin 2021 prévoit un dispositif d'intéressement pour Renault s.a.s. et ses filiales parties à l'accord.

Ce dispositif comporte :

- d'une part, un intéressement associant l'ensemble du Personnel aux résultats du Groupe, et
- d'autre part, un intéressement reconnaissant les performances au niveau des établissements ou des entreprises.

Le présent accord met en œuvre, au sein de l'Etablissement de Guyancourt, le volet intéressement aux performances locales prévu par l'accord précité en application de la liste des critères définis en annexe 2 de l'accord cadre du 2 juin 2021 ainsi que de critères spécifiques.

Afin de reconnaître la contribution des membres du Personnel aux performances de l'entreprise dans les domaines de la qualité, des coûts, des délais, des ressources humaines, de la sécurité, et de la qualité de vie au travail, la Direction et les organisations syndicales se sont rencontrées les 15 et 22 juin 2021 en vue de convenir des dispositions suivantes pour l'année 2021.

Le présent accord a été négocié et conclu en application des dispositions des articles L. 3311-1 à L. 3315-5 du Code du Travail et des textes réglementaires pris pour leur application.

Les sommes versées en application du présent accord ne peuvent se substituer à aucun élément de rémunération en vigueur dans l'établissement ou qui deviendrait obligatoire en application de dispositions légales ou conventionnelles.

CHAPITRE 1^{ER} - CHAMP D'APPLICATION

ARTICLE 1.1 – PERIMETRE & BENEFICIAIRES

Les dispositions du présent accord s'appliquent directement à l'ensemble du Personnel de l'Etablissement de Guyancourt dès lors qu'ils satisfont aux conditions d'éligibilité nécessaires.

Ainsi, 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, au cours de l'exercice considéré et des exercices antérieurs.

ARTICLE 1.2 - DUREE

Le présent accord est conclu pour une durée d'un an courant à compter de l'exercice ouvert le 1^{er} janvier 2021. Il s'applique donc du 1^{er} janvier au 31 décembre 2021. A l'échéance de son terme, le présent accord cessera en conséquence de produire ses effets.

CHAPITRE 2 – L'INTERESSEMENT AUX PERFORMANCES LOCALES

ARTICLE 2.1 - DEFINITION DES INDICATEURS

Conformément à l'accord cadre du 2 juin 2021, et notamment son chapitre 3, le dispositif d'intéressement aux performances locales de l'Etablissement de Guyancourt est fonction des critères de performances et des barèmes de valorisation des résultats obtenus collectivement au niveau de l'Etablissement suivants.

Ainsi, les indicateurs retenus pour l'année 2021 sont :

- indicateur Qualité : GMF,
- indicateur Coût : BOP Challenge,
- indicateur Délai : Respect des jalons véhicules,
- 1^{er} indicateur RH : Présentéisme,
- 2^{ème} indicateur RH : Taux FR2R,
- 1^{er} indicateur spécifique : Taux FR1R,
- 2^{ème} indicateur spécifique : Animation des 10 fondamentaux de la sécurité,
- 3^{ème} indicateur spécifique : Taux de réponse à l'Enquête santé.

Ces différents indicateurs sont définis dans les annexes 1 à 8 du présent accord.

Le montant de l'intéressement aux performances de l'établissement de Guyancourt est déterminé en fonction de l'atteinte des résultats obtenus sur chacun des indicateurs retenus au regard des objectifs fixés.

ARTICLE 2.2 - CALCUL

La prime d'intéressement est calculée sur la base des éléments suivants :

Le calcul de l'intéressement, défini à l'annexe 9 du présent accord, s'appuie sur une formule qui associe à la fois un nombre de points par indicateur et une valeur du point.

Les modalités d'attribution du nombre de points par indicateur et les objectifs fixés pour l'année 2021 sont définis à l'annexe 9 du présent accord.

L'intéressement est calculé pour l'année 2021.

ARTICLE 2.3 - REPARTITION ENTRE LES BENEFICIAIRES

Les droits individuels à intéressement résultant du présent accord sont déterminés pour chaque bénéficiaire en fonction :

- de sa durée de présence dans l'Etablissement au cours de l'exercice concerné,
- de sa quotité de travail et temps de présence au cours de cet exercice (montant maximum = travail à temps plein sur l'année complète).

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. Sont notamment assimilées à des périodes de présence les périodes de congé maternité, de congé d'adoption, de congé de deuil prévu à l'article L. 3142-1-1 du code du travail, les périodes consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, les absences au titre de l'activité partielle ainsi que les périodes de mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du Code de la Santé Publique.

Par ailleurs, pour tenir compte du contexte sanitaire lié à l'épidémie de la covid-19, les parties conviennent d'assimiler à du temps de présence les périodes d'arrêts de travail liés à la crise sanitaire (pour garde d'enfants, et les arrêts délivrés aux personnes dites « vulnérables »). Cette assimilation concerne exclusivement la période d'état d'urgence sanitaire, à savoir au jour de la signature du présent accord, du 1^{er} janvier 2021 au 1^{er} juin 2021. Il est également convenu que toute nouvelle période d'état d'urgence sanitaire (ou autre disposition réglementaire le permettant) donnerait lieu à l'application des règles prévues au paragraphe précédent.

Les absences privatives de la part correspondant aux parts fixes sont rappelées en annexe 4 de l'accord cadre du 2 juin 2021.

ARTICLE 2.4 - VERSEMENT

Puisque la période de calcul est annuelle, les sommes dues au titre de l'année 2021 sont versées au plus tard le 31 mai suivant l'exercice considéré.

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 2.3 de l'accord cadre conclu le 2 juin 2021.

ARTICLE 2.5 – CALCUL DU MONTANT TOTAL DES DROITS INDIVIDUELS A INTERESSEMENT

Le montant total des droits individuels à l'intéressement est le résultat de la somme des montants versés au titre des parts correspondantes aux talons et des parts proportionnelles à la rémunération de l'intéressement aux résultats du Groupe et du montant versé au titre de l'intéressement aux performances locales.

ARTICLE 2.6 - PLAFONNEMENT GLOBAL DE L'INTERESSEMENT

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

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 2.7 – PLAFONNEMENT INDIVIDUEL DE L'INTERESSEMENT

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 ne peut, pour un même exercice, excéder une somme égale aux trois quarts du montant 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 dès lors qu'il remplit les conditions pour en être bénéficiaire.

Pour apprécier le respect de ce plafond, l'ensemble des droits à intéressement aux résultats du Groupe 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.

ARTICLE 2.8 - INFORMATION

Le présent accord peut être affiché sur les panneaux habituels de l'Etablissement de Guyancourt pendant toute sa 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 l'accord cadre conclu le 2 juin 2021. Cette note mentionne également le sort des sommes revenant au bénéficiaire qui ne peut être joint à la dernière adresse indiquée par lui.

Un livret d'épargne salariale est également mis à disposition de chaque salarié, lors de la conclusion de son contrat de travail, 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. Il lui est également remis un état récapitulatif des sommes et valeurs mobilières épargnées.

Lorsque le salarié ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes et droits auxquels il peut prétendre sont affectés par défaut au plan d'épargne. La conservation des parts continue d'être assurée par l'organisme qui en est chargé et auprès duquel l'intéressé peut les réclamer pendant 10 ans. Les avoirs du bénéficiaire sont ensuite remis à la Caisse des Dépôts et Consignations qui les conservent pendant 20 ans et auprès de laquelle l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme des délais prévus aux articles L. 312-19 et L. 312-20 du Code Monétaire et Financier. L'intéressé peut ainsi les réclamer jusqu'au terme de la prescription trentenaire.

CHAPITRE 3 – DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES ET JURIDIQUES

3. 1. - CONDITIONS DE SUIVI DE L'ACCORD

Une commission 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 une fois 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 à l'article 2.1 et les montants attribués en conséquence. Ce faisant, la commission est réunie après la fin d'application de l'accord, les résultats étant connus seulement postérieurement.

La commission de suivi est informée régulièrement de l'avancement des performances.

3.2 – 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 des avantages fiscaux et sociaux dont bénéficie l'intéressement, prévus par les articles L. 3312-1 à L. 3315-5 du Code du Travail, les parties signataires conviennent de se réunir rapidement. Cet événement peut constituer une cause de dénonciation du présent accord, dans les formes prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Il en serait de même dans l'hypothèse où une modification importante interviendrait dans les données économiques fondamentales de l'établissement de Guyancourt.

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.

3.3 – 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.

3.4 – 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 D. 3313-5 du Code du Travail 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.

3.5 - ADHESION

Toute organisation syndicale représentative dans le champ d'application de l'accord, 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.

3.6 - SORTIE

Le présent accord met en œuvre au sein de l'établissement de Guyancourt le volet intéressement aux performances prévu par l'accord cadre conclu le 2 juin 2021.

Il est expressément convenu qu'en cas de sortie de l'accord précité par application de l'article 5.6 dudit accord, le présent accord cessera de s'appliquer à compter de la même date, à savoir à compter du premier jour de l'exercice au cours duquel la condition de détention de capital n'est plus remplie.

3.7 - DEPOT

Le présent accord, ses avenants éventuels, ainsi que les pièces accompagnant le dépôt prévu aux articles D. 3345-1 à D. 3345-4 du Code du Travail sont déposés sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du Travail. Un exemplaire du présent accord est également déposé au secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes compétent.

BD XG HET

Fait à Guyancourt,

Le 29 juin 2021

**ACCORD D'INTERESSEMENT AUX PERFORMANCES LOCALES POUR
L'ANNEE 2021**

DU 29 JUIN 2021

ENTRE :

l'Etablissement de Guyancourt

Représenté par Madame Hélène TAVIER
Directrice des Etablissements Ile de France

Hélène Tavier

D'une part,

ET :

Les organisations syndicales ci-dessous :

CFE-CGC

représentée par

Bertrand DAUVEL

CFDT

représentée par

Xavier GIRAUD

SUD

représentée par

SM-TE

représentée par

D'autre part,

ANNEXE 1

INDICATEUR QUALITE GMF 3 MOIS

L'indicateur Qualité retenu est l'indicateur de la Garantie Mois de Fabrication 3 mois (GMF 3 mois) sur le périmètre monde VP-VU.

Il est établi comme suit : valeur avérée du GMF des fabrications de la marque Renault d'octobre 2021 en 3 mois glissants (prise en compte des fabrications d'août à octobre 2021).

Les GMF mesurent l'incidentologie en K°/°° après 3 mois d'usage du véhicule, toutes responsabilités confondues (fournisseurs et Renault).

Le résultat final est mesuré avec un seuil exprimé en K°/°° et un objectif également exprimé en K°/°°. Il est exprimé par une note sur 10 :

- 0 si le résultat est supérieur au seuil,
- une note entre 6 et 10 si le résultat se situe entre le seuil et l'objectif,
- 10 si le résultat est inférieur ou égal à l'objectif.

Les objectifs et les résultats sont fournis par la Direction Qualité et Satisfaction Client, Direction Tour de Contrôle.

Les objectifs sont fixés en annexe 9.

Les résultats atteints pour l'indicateur donnent lieu à l'attribution de points selon les modalités de calcul définies dans l'annexe 9.

ANNEXE 2

INDICATEUR COUT BOP CHALLENGE

L'indicateur Coût, retenu pour l'accord d'intéressement aux performances est défini pour le périmètre des véhicules VP et VU, et est établi comme suit : réduction, en vie série, du coût des pièces (POE, POI, POU) et des organes destinés aux véhicules.

Indicateur centré sur les activités ingénieries, il participe à la réduction des coûts de fabrication des véhicules en série et, plus généralement, à la réduction des coûts de l'Entreprise, qui est une composante majeure de compétitivité et de croissance pour l'Entreprise.

Les actions menées le sont sur un périmètre Monde.

Plus précisément, les Directions ingénieries s'engagent à réaliser des économies potentielles, basées principalement sur des actions de re-conception et d'optimisation qui visent à réaliser des économies sur nos véhicules en vie série, y compris des évolutions du Produit/Process.

Ces Directions mettent en place l'animation, la planification, et la coordination d'un ensemble d'acteurs et d'activités associées de toutes les fonctions (Ingénierie produit, Ingénierie process, Achats, Manufacturing, ACO, IDAV) afin de générer des idées de réduction de coût.

Concrètement, cela implique, par exemple, l'organisation et l'animation d'ateliers chez les fournisseurs ou chez Renault : Monozukuri 2.0, Commodity WS, Thanks, RC/RS, benches,...

L'objectif est de transformer ces idées en modifications Vie Série (LUP ECO), les appliquer, en priorisant les LUP (gains/délais) et en monitorant les forts enjeux.

L'indicateur LUP ECO est suivi mensuellement en Variable COGs Booster et en CEO Marque et comptabilise les économies réellement effectuées (pondération par l'agenda).

Les objectifs (cible et engagement), ainsi que le suivi et les résultats, sont fournis annuellement par la Direction de l'Ingénierie Produit.

Les objectifs sont fixés en annexe 9.

Les résultats atteints pour l'indicateur donnent lieu à l'attribution de points selon les modalités de calcul définies dans l'annexe 9.

ANNEXE 3

INDICATEUR DELAIS PONCTUALITE DU KPI RATIO DE 20% TOP BRANDS ET DE 80% NIVEAU 3

La ponctualité des démarrages est capitale pour l'efficacité du réseau commercial et la performance de nos usines. De même, le respect des dates et contenus des jalons intermédiaires est fondamental pour l'ingénierie et ses partenaires.

Le non-respect de ces jalons désorganise l'entreprise, induit des coûts supplémentaires, et nuit fortement à son image.

Les Directions concernées s'engagent sur la ponctualité des démarrages des projets, en agissant en particulier sur la ponctualité des jalons du KPI Niveau 3 (jalons intermédiaires de l'année) et des jalons du KPI Top Brands (sélection d'accords d'expédition de l'année).

La ponctualité de ces jalons est monitorée par le PMO qui reporte mensuellement en comité de Direction Ingénierie Renault.

Afin de mesurer la contribution des équipes de l'établissement à la ponctualité des jalons projets, un KPI mixant les KPI Niveau 3 (à hauteur de 80%) et KPI Top Brands (à hauteur de 20%) est suivi.

Le nombre de jalons et les objectifs de respect de ces jalons sont précisés par le Project Management Office de l'ingénierie Renault.

Pour chaque jalon, le projet est considéré comme à l'heure si le prononcé de jalon est positif au plus tard à la date d'engagement prévue majorée d'une période de 4 semaines.

KPI : Nombre de lignes à l'heure / Nombre de lignes total avec tolérance de 4 semaines pour chaque ligne.

Les résultats sont fournis par le Project Management Office.

Les objectifs sont fixés en annexe 9.

Les résultats atteints pour l'indicateur donnent lieu à l'attribution de points selon les modalités de calcul définies en annexe 9.

ANNEXE 4

1^{er} INDICATEUR RESSOURCES HUMAINES : PRESENTEISME TAUX DE PRESENTEISME

La contribution de l'établissement de Guyancourt à l'atteinte des objectifs de l'entreprise implique l'engagement permanent du Personnel.

Cet engagement suppose un présentéisme maximum.

Le présentéisme sera mesuré, selon le calcul suivant, conformément aux dispositions de l'annexe 5 de l'accord cadre du 2 juin 2021 :

100% - Nombre de jours d'absence rapporté au nombre de jours théoriques travaillés, déduction faite des absences listées en annexe 5 de l'accord cadre du 2 juin 2021, 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, de deuil, de mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du Code de la Santé Publique).

Cette mesure est réalisée par la Direction des Ressources Humaines France pour l'année.

Les objectifs sont fixés en annexe 9.

Les résultats atteints pour l'indicateur donnent lieu à l'attribution de points selon les modalités de calcul définies en annexe 9.

ANNEXE 5

2^{ème} INDICATEUR RESSOURCES HUMAINES : SECURITE TAUX FR2R

La Direction des Etablissements d'Ile de FRANCE s'est engagée dans une démarche d'amélioration continue de la sécurité et des conditions de vie au travail, priorité permanente à tous les niveaux et dans toutes les activités.

Pour mesurer cet engagement et l'implication du Personnel dans le respect des consignes et règles de sécurité, l'indicateur retenu pour l'intéressement est le taux de fréquence FR2 R de l'établissement de Guyancourt.

En effet, le taux FR2R est l'indicateur sécurité principal du Groupe Renault depuis 2021.

L'objectif est fixé par la Direction des Ressources Humaines de l'établissement, et diffusé au plus tard à la fin du mois d'avril de chaque année.

Le FR2R correspond au taux de fréquence des accidents liés à l'activité ou l'environnement professionnels occasionnant au moins 1 jour d'arrêt de travail (jour de l'accident exclu).

$FR2R = \text{nombre d'accidents d'employés Renault avec arrêt de travail} \times 1000000 / \text{nombre d'heures d'exposition aux risques professionnels}$.

Le nombre d'heures travaillées est obtenu en multipliant l'effectif équivalent temps plein de l'établissement par le nombre d'heures de travail effectuées sur un an par une personne à temps plein.

L'indicateur FR2R est complètement indépendant de la liste du FR1R. Tout accident de travail avec arrêt de travail est un FR2R, qu'il soit, ou non FR1R.

Le service des Conditions de Travail de l'établissement assure la consolidation et le suivi de cet indicateurs pour l'année considérée.

Les objectifs sont fixés en annexe 9.

Les résultats atteints pour l'indicateur donnent lieu à l'attribution de points selon les modalités de calcul définies en annexe 9.

ANNEXE 6

1^{er} INDICATEUR SPECIFIQUE : SECURITE TAUX FR1R

L'indicateur FR1 mesure la fréquence d'une partie des accidents de travail.

Il mesure ce nombre d'accidents de travail par million d'heures travaillées et est calculé comme suit : nombre d'accidents x 1000000 / nombre d'heures travaillées.

Les accidents de travail rentrant dans le champ de l'indicateur FR1R sont tous les accidents de salariés Renault liés à l'activité professionnelle, survenus dans les locaux de Renault uniquement, et occasionnant au moins l'une des blessures ci-dessous (confirmée par un professionnel de santé comme étant liée à l'activité professionnelle) - qu'il y ait ou non une prescription d'arrêt de travail :

- A – Amputation : perte d'un membre ou d'une partie d'un membre pendant l'accident ou après intervention chirurgicale faisant suite à l'accident,
- B – Avulsion : arrachement d'une partie de l'organisme (ongle, phalange, ...),
- C – Commotion : Choc violent produisant une perturbation de la fonction d'un organe interne (ex : commotion cérébrale),
- D – Fracture ou fissure osseuse ou luxation de n'importe quelle articulation,
- E – Coupure, plaie ou lacération profonde (avec suture) : coupure, plaie ou lacération nécessitant des points de suture, agrafes ou adhésifs ou liquides suturants
- F – Brûlure non superficielle : Toute brûlure au 2e ou 3e degré ou au 1er degré lorsqu'un traitement local est insuffisant
- G – Choc électrique : toute blessure engendrée par un choc électrique,
- H – Exposition à une substance nécessitant une intervention médicale,
- I – Asphyxie : toute difficulté respiratoire jusqu'à l'asphyxie, nécessitant une intervention médicale (oxygène, réanimation)
- J – Perte d'audition : tout événement entraînant une perte auditive permanente ou temporaire
- K – Malaise : malaise dont la cause la plus probable est liée à l'activité professionnelle (températures élevées/basses, positions squelettiques, contraintes physiques, ...),
- L – Blessure oculaire : toute blessure oculaire nécessitant une intervention médicale spécifique et un traitement au-delà des premiers soins
- M – Hernie : toute hernie vertébrale, inguinale et abdominale résultant d'activités professionnelles,
- N – Blessures des ligaments/tendons (Entorse, Rupture de tendon)
- O – Blessures musculaires (élongations, déchirures)

L'indicateur FR1R est calculé sur l'année. Chaque mois, l'indicateur FR1R est contrôlé et validé par la Direction HSE.

Les objectifs sont fixés en annexe 9. Les résultats atteints pour l'indicateur donnent lieu à l'attribution de points selon les modalités de calcul définies en annexe 9.

ANNEXE 7

2^{ème} INDICATEUR SPECIFIQUE : SECURITE ANIMATION DES 10 FONDAMENTAUX DE LA SECURITE

La Direction des Etablissements d'Ile de France s'est engagée dans une démarche d'amélioration continue de la sécurité et des conditions de vie au travail, priorité permanente à tous les niveaux et dans toutes nos activités.

Afin d'accompagner le déploiement de la politique HSE (Hygiène Sécurité Environnement) qui vise à atteindre le zéro accident, l'Etablissement de Guyancourt décide d'engager des actions fortes de sensibilisation/appropriation des 10 fondamentaux de la sécurité.

Ces 10 fondamentaux obligatoires portent sur :

- la démarche ordre-rangement-propreté (inspirée des « 5S »),
- les interventions sur installation,
- le travail sur moyens de production (de type « machine »),
- les circulations internes au site (véhicules/piétons à l'intérieur des bâtiments et sur routes internes),
- le stockage et la manutention - notamment via pont roulant,
- les produits chimiques,
- les risques liés aux travaux,
- les Equipements de Protection Individuelle (EPI),
- l'ergonomie,
- la vigilance permanente,

Le public visé est composé prioritairement des personnes intervenant en atelier et dans des secteurs exposés aux risques physiques, ainsi que des correspondants sécurité.

L'élément de mesure commun est la participation à une formation DOJO (école de la sécurité) sur l'année.

Les objectifs sont fixés en annexe 9.

Les résultats atteints pour l'indicateur donnent lieu à l'attribution de points selon les modalités de calcul définies en annexe 9.

ANNEXE 8

3^{ème} INDICATEUR SPECIFIQUE : TAUX DE REPONSE A L'ENQUETE SANTE

Le service de Santé au Travail réalise, tous les ans, une enquête santé auprès du Personnel. Cette enquête a pour objectif d'évaluer la santé psychologique des salariés, afin de pouvoir orienter la politique de santé au travail et d'aider à la mise en place de plans d'actions de prévention des risques psycho-sociaux.

Ce questionnaire permet, en effet, d'identifier les facteurs de risque, qui pourront ainsi être mieux compris et au sujet desquels des actions adaptées pourront être définies.

A l'inverse, cette enquête révèle des facteurs de protection (points forts, bonnes pratiques) sur lesquels il est fondamental de capitaliser.

Elle permet également de recueillir le ressenti des salariés sur leur vécu au travail.

Il est donc fondamental qu'un nombre significatif de collaborateurs réponde à cette enquête, afin que celle-ci fournisse un état des lieux représentatif de l'état de santé psychologique et du ressenti des salariés, et qu'elle constitue ainsi un outil d'analyse exploitable.

Une participation significative à cette enquête permet d'engager des actions adaptées et pertinentes en termes d'amélioration de la vie au travail.

L'amélioration de la qualité de vie au travail étant une priorité pour l'établissement de Guyancourt, le taux de réponse à l'enquête santé sera retenu comme indicateur de l'intéressement local.

L'indicateur mesurera le taux de réponses par rapport au nombre de salariés à qui l'enquête aura été adressée sur le 2^{ème} semestre 2021. Le résultat sera fourni par le service de Santé au Travail.

Les objectifs sont fixés en annexe 9.

Les résultats atteints pour l'indicateur donnent lieu à l'attribution de points selon les modalités de calcul définies en annexe 9.

ANNEXE 9

CALCUL DE L'INTERESSEMENT

1 – Mode d'attribution des points

L'attribution des points dans le présent accord se fait selon un calcul linéaire, déterminé par la formule $y = ax+b$, où :

. y = nombre de points calculés en fonction du résultat obtenu sur chaque indicateur

. x = résultat annuel obtenu sur chaque indicateur

. a et b sont des constantes annuelles déterminées par le barème d'attribution des points :

$a = (\text{points maxi} - \text{points mini}) / (\text{cible} - \text{engagement})$

$b = - [(\text{cible multiplié par } a) - \text{points maxi}]$.

2 – Nombre de points maximum et objectifs chiffrés

Le plafond de l'intéressement est fixé à 1300 euros pour la durée du présent accord 2021, ce qui correspond à un nombre de points maximum de 520.

La valeur du point qui en découle est donc fixée pour la durée du présent accord à 2,50 euros.

Les résultats atteints pour chacun des indicateurs donnent lieu à l'attribution de points selon les objectifs chiffrés ci-après pour l'année 2021.

Pour chaque critère, les résultats pourront se situer :

- au-dessous du résultat minimum, ce qui donnera 0 point,
- entre un résultat minimum et un résultat maximum, ce qui donnera entre un nombre de points minimum (10 ou 20 selon les indicateurs) et le maximum de points.

Le nombre de points attribués pour chaque critère est fonction du résultat atteint et s'obtient par le calcul suivant : $(a \times \text{résultat obtenu}) + b = \text{nombre de points}$.

Objectifs et attribution des points pour l'année 2021

Critères	Engagement (Résultat minimum)	Cible (Résultat maximum)	Valeur de a	Valeur de b	Unité	Points mini	Points maxi
GMF 3 mois	Seuil : 6/10	Objectif : 10/10	8,75	-47,5	Note/10	10	40
BOP Challenge	347	395	0,72916667	-233,020835	M€	20	55
Respect des jalons	60	65	10	-590	%	10	60
Présentéisme	98,55	98,88	181,818182	-17908,1818	%	10	70
FR2R	0,66	0,40	-153,846154	121,5384616	Taux de fréquence	20	60
FR1R	0,45	0,27	-277,777778	140,0000001	Taux de fréquence	10	65
Animation des 10 fondamentaux de la sécurité	300	400	0,9	-260	Nombre de salariés formés	10	100
Taux de réponse à l'Enquête Santé	50	65	4	-190	%	10	70

BD XG HET