

ACCORD D'INTERESSEMENT DU PERSONNEL
AUX PERFORMANCES DE L'ETABLISSEMENT DE GUYANCOURT
2017 - 2018 - 2019

La société RENAULT SAS, ayant son siège social 13-15 quai Alphonse Le Gallo – 92513 BOULOGNE BILLANCOURT CEDEX, prise en son établissement de Guyancourt sis 1, avenue du Golf – 78084 GUYANCOURT CEDEX, représentée par Monsieur Philippe BRISMONTIER ayant la qualité de Directeur des établissements d’Ile-de-France, ayant tous pouvoirs à l’effet des présentes ;

D’une part,

Et les organisations syndicales représentatives, ci-dessous :

La C.F.D.T., représentée par Monsieur

La C.F.E./C.G.C., représentée par Monsieur

La C.G.T., représentée par Monsieur

SUD, représentée par Monsieur

d'autre part,

Il a été arrêté et convenu ce qui suit :

PREAMBULE

L'accord groupe signé le 10 mars 2017 par la CFDT, la CFE-CGC, et FO prévoit un dispositif unique d'intéressement pour Renault s.a.s. et ses filiales industrielles France parties à l'accord pour la période 2017-2019.

Ce dispositif comporte :

- d'une part, un intéressement aux résultats financiers au niveau groupe,
- et
- d'autre part, un intéressement aux performances au niveau des entreprises (et de leurs établissements).

Le présent accord consacre le volet intéressement aux performances locales de l'établissement de Guyancourt prévu par l'accord du groupe.

Il a pour objet de décliner les modalités du système d'intéressement des salariés de l'Etablissement de Guyancourt à l'amélioration de leurs performances dans les domaines qui figurent parmi les objectifs prioritaires de l'Etablissement tels que la qualité des réalisations, la maîtrise des coûts, le respect des délais. En outre, la valorisation des ressources humaines est prise en compte de façon à faire participer l'ensemble des salariés au changement de l'Entreprise.

L'objectif de cet accord d'intéressement est de sensibiliser et d'impliquer l'ensemble du Personnel de l'Etablissement à la poursuite d'objectifs de progrès. Il est basé sur des indicateurs destinés à mesurer le degré de réalisation.

Facteur de motivation du Personnel, le système d'intéressement aux performances doit être une source de progrès permanent dans notre démarche de qualité.

L'intéressement aux performances des salariés de l'établissement est décliné sous forme d'indicateurs permettant de mesurer le niveau de réalisation de la performance sur les trois années à venir et de reconnaître les efforts accomplis par les salariés.

La Direction et les organisations syndicales se sont rencontrées en vue de convenir des dispositions applicables pour les années 2017, 2018 et 2019.

1 - DISPOSITIONS GENERALES

Article 1.1 - CADRE JURIDIQUE

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de l'Etablissement de Guyancourt, sous réserve des conditions d'ancienneté prévues par l'article 3.1.

Il est conclu dans le cadre des articles L.3312-1 à L.3315-5 du Code du travail et de l'accord du groupe conclu le 10 mars 2017 prévoyant un dispositif unique d'intéressement pour Renault s.a.s et ses filiales industrielles France parties à l'accord.

Le montant de l'intéressement relève uniquement des règles de calcul définies dans cet accord et des règles prévues au présent accord..

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.

Article 1.2 - DUREE

Le présent accord est conclu pour une période de trois ans courant à compter de l'exercice ouvert le 1er janvier 2017. Il s'applique donc aux exercices annuels 2017, 2018 et 2019.

Il prendra fin de plein droit à l'échéance du terme, soit le 31 décembre 2019.

Article 1.3 - OBJET

Le présent accord a pour objet :

- de mettre en place un dispositif d'intéressement aux performances au sein de l'Etablissement de Guyancourt,
- et d'en définir les règles « cadre » d'application et les critères de performances retenus.

S'agissant de la fixation des objectifs chiffrés, le présent accord la définit pour l'année 2017 exclusivement.

En effet, la fixation des objectifs chiffrés est définie annuellement par avenant.

Article 1.4 – EVOLUTION DE L'ENVIRONNEMENT JURIDIQUE

Pour tout ce qui n'est pas stipulé dans le présent accord, les parties déclarent se référer à la réglementation en vigueur.

Il est entendu que la remise en cause des avantages sociaux ou fiscaux prévus par les articles L. 3312-4 et L. 3315-2 du Code du travail constituerait une cause de dénonciation du présent accord.

Les parties conviennent, dans ce cas, de se réunir rapidement pour prendre toutes les dispositions qui s'imposent.

Article 1.5 - REVISION DE L'ACCORD

Le présent accord peut être révisé, pendant sa période d'application, par accord entre les parties 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.

Dans ce cas, un avenant sera conclu par les parties signataires de l'accord et dans les mêmes formes que sa conclusion.

Article 1.6 - REGLEMENT DES DIFFERENDS

Les litiges pouvant intervenir à l'occasion du présent accord se régleront à l'amiable entre les parties signataires. A défaut, les parties concernées pourront saisir la juridiction compétente.

Article 1.7 - ADHESION

Toute organisation syndicale représentative au niveau de l'Etablissement, 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 1.8 – DENONCIATION

La dénonciation du présent accord ne peut être effectuée que par l'ensemble des parties signataires et dans la même forme que sa conclusion.

Article 1.9 - DEPOT

Le présent accord, ainsi que ses avenants éventuels, sont déposés à l'Unité Territoriale des Hauts de Seine et au secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes de Boulogne à l'initiative de la Direction.

2 – MODALITES DE CALCUL DE L'INTERESSEMENT

Article 2.1 – DETERMINATION DES INDICATEURS DE L'INTERESSEMENT (cf annexes 1 à 8)

Conformément aux modalités définies à l'article 6 de l'accord d'intéressement RENAULT du 10 mars 2017 et à son annexe 2, sont mis en place des indicateurs destinés à mesurer la performance de l'établissement. Trois familles d'indicateurs sont définies à l'annexe 3 de cet accord du 10 mars 2017.

Les indicateurs retenus pour l'établissement de Guyancourt 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 DE L'INTERESSEMENT (cf. annexe 9)

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 chiffrés pour l'année 2017 sont définis à l'annexe 9 du présent accord.

L'intéressement est calculé par année civile.

Article 2.3 – BONUS D'INTERESSEMENT (cf annexe 10)

Dans la perspective d'une performance se traduisant par un niveau d'intéressement significatif selon le calcul exposé dans l'article 2.2, les parties conviennent de la mise en place d'un intéressement complémentaire annuel.

Les conditions de versement et le mode de calcul de cet intéressement complémentaire sont définis dans l'annexe 10 du présent accord.

3 – CONDITIONS D'ATTRIBUTION

Article 3.1 - BENEFICIAIRES

Bénéficiaire du versement au titre de l'intéressement tous les salariés visés à l'article 1.1 du présent accord justifiant d'une ancienneté de trois mois au moins à la fin de la période du calcul de l'intéressement considérée.

Pour la détermination de l'ancienneté, sont pris en compte tous les contrats conclus avec Renault s.a.s ou l'une de ses filiales au cours de l'exercice considéré et des exercices antérieurs.

Concernant les apprentis, les périodes de formation à l'extérieur de l'établissement sont assimilées à du travail effectif et sont sans effet sur leur présentisme.

Article 3.2 - MODALITES D'ATTRIBUTION

Les droits individuels à l'intéressement résultant de la mise en œuvre du présent accord sont déterminés en fonction de la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice.

Pour l'appréciation de la durée de présence, sont prises en compte les périodes de travail effectif, les périodes visées aux articles L.1225-17, L.1225-37, et L.1226-7 du Code du travail, ainsi que les périodes légalement assimilées à du travail effectif et rémunérées comme tel.

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

Pour le Personnel travaillant à temps partiel, le montant de l'intéressement est calculé au prorata de l'horaire dans lequel il se situe.

Article 3.3 - VERSEMENTS

Le montant de l'intéressement est versé, dans les deux mois suivant la fin de l'exercice qui s'étend du 1er janvier au 31 décembre pour les 3 années de l'accord.

Il est rappelé que le montant annuel de l'intéressement n'est pas soumis aux charges sociales mais supporte les cotisations CSG et CRDS.

Le montant de l'intéressement est soumis à l'impôt sur le revenu, sauf si le salarié adhère au Plan d'Epargne Groupe (PEG) et/ou au Plan d'Epargne Retraite Collectif (PERCO). Le salarié peut y affecter tout ou partie des sommes qui lui sont attribuées à ce titre dans les 15 jours qui suivent la date de versement. Dans ce cas, la somme versée au PEG et/ou PERCO est exonérée de l'impôt sur le revenu.

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).

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 l'organisme gestionnaire.

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 ».

4 - MODALITES D'INFORMATION

Article 4.1 - INFORMATION DU PERSONNEL

Une information sur le contenu du présent accord est communiquée à chaque membre du Personnel de l'Etablissement par affichage.

Lorsqu'un salarié susceptible de bénéficier de l'intéressement quitte l'Etablissement avant que celui-ci ait été en mesure de calculer les droits dont il est titulaire, il lui sera demandé l'adresse à laquelle il pourra être avisé de ses droits et d'informer l'Etablissement de ses changements d'adresses éventuels.

Lorsque le salarié ne peut être joint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes auxquelles il peut prétendre sont tenues à sa disposition par l'Etablissement 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 Consignation où l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme de la prescription. A l'expiration de ce délai de prescription, ces sommes sont versées au Fond de Réserve pour les Retraites.

Chaque année, les salariés seront informés des résultats obtenus pour les différents indicateurs retenus.

Article 4.2 - INFORMATION DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

Une commission paritaire, composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales signataires et de représentants de la Direction, se réunit une à deux fois par an pour examiner les conditions d'application de l'accord.

Un bilan de la mise en œuvre du présent système d'intéressement est présenté une fois par an au Comité d'établissement.

Fait à Guyancourt, le 19 juin 2017.

ANNEXE 1

INDICATEUR QUALITE K^{°/°°} GMF 3 mois

L'indicateur Qualité retenu pour l'accord d'intéressement aux performances est celui défini par le KPI 15, établi comme suit :

- des valeurs avérées du GMF (Garantie par Mois de Fabrication) 3 mois pour les fabrications de juin de l'année N-1 à juin de l'année N.

Les GMF (Garantie par Mois de Fabrication) mesurent l'incidentologie en K‰ après 3 mois d'usage du véhicule, toutes responsabilités confondues (fournisseurs + Renault).

Le résultat final du KPI 15 est égal à la moyenne des résultats des douze mois calculés par la fabrication comme suit :

- pour chaque véhicule fabriqué, le positionnement par rapport à l'engagement et la cible est évalué comme suit :
 - 0 si le résultat est supérieur au seuil ;
 - une note entre 6 et 10 si le résultat se situe pendant trois mois de la période considérée entre le seuil et la cible
 - 10 si le résultat est inférieur ou égal à la cible.

Le résultat final du KPI 15 est égal à la moyenne des résultats des douze mois.

Les objectifs et résultats seront fournis annuellement par la Direction Qualité et Satisfaction Client- Direction Tour de Contrôle, UET Statistiques et Data Science.

Les résultats atteints pour l'indicateur donnent lieu à l'attribution de points selon les modalités de calcul définies en 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, Achats, Manufacturing, DCV) 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 par le CCO en TDC Steering Committee et comptabilise les économies réellement effectuées (pondération par l'agenda).

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

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 DELAI PONCTUALITE DES DEMARRAGES PROJETS

La ponctualité des démarrages est capitale pour l'efficacité du réseau commercial. 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 particulier sur les Accords d'Expédition (AE).

Le seuil, la cible et le nombre de jalons concernés seront précisés chaque année par la DE-GO, et diffusés au plus tard à la fin du mois de janvier de chaque année.

Pour chaque jalon, le projet est considéré comme ponctuel si le prononcé de jalon est positif au plus tard à la date d'engagement prévue.

Les résultats sont fournis par la DE-GO.

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 du 10 mars 2017 (annexe jointe au présent accord):

100% - Nombre de jours d'absence rapporté au nombre de jours théoriques travaillés, déduction faite des absences listées en annexe 5 (reproduite sur la page suivante), 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).

Cette mesure est réalisée par la Direction des Ressources Humaines France.

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

ANNEXE 5 DE L'ACCORD DU 10 MARS 2017
Liste des principales absences comptabilisées comme temps de présence
dans l'indicateur RH relatif au présentéisme

Absence à motiver payée
Absence autorisée payée
Franchise payée handicapé
Franchise éducation enfant handicapé
Retard car payé
Retard/ bon de sortie payé
Congé jeune père/mère
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 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

ANNEXE 5

2^{ème} INDICATEUR RESSOURCES HUMAINES : SECURITE TAUX F1

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 F1 de l'établissement de Guyancourt.

Le taux de fréquence F1 est le nombre d'accidents de travail survenus au cours d'une période de 12 mois pour 1 000 000 d'heures travaillées.

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.

MODE DE CALCUL ANNUEL :

Le taux de fréquence F1 se définit par le rapport suivant :

$$\text{Taux de fréquence F1} = \frac{\text{nombre d'accidents de travail déclarés} \times 1\,000\,000}{\text{Nombre d'heures travaillées}}$$

Le nombre d'heures travaillées est obtenu en multipliant l'effectif équivalent temps plein des établissements par le nombre d'heures de travail effectuées chaque année par une personne à temps plein.

Le service Sécurité – Conditions de Travail des Etablissements assure la consolidation et le suivi de ces indicateurs pour l'année considérée.

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 FR1 R

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 FR1 R 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 :

- amputation,
- avulsion (arrachement une partie du corps de son point de fixation),
- traumatisme (non synonyme de douleur),
- fracture ou luxation,
- coupure profonde nécessitant un soin plus important que des pansements domestiques (par exemple une suture par point ou par gel ou des agrafes),
- brûlure non superficielle (> 1er degré),
- blessure provoquée par un choc électrique,
- exposition à toute substance nécessitant une intervention médicale,
- asphyxie,
- perte temporaire d'audition,
- malaise,
- blessure à l'œil,
- hernie.

L'indicateur FR1 R est calculé sur 6 mois glissants. Une valeur annuelle est également calculée chaque 31 décembre de chaque année.

Chaque mois, l'indicateur FR1 R est contrôlé et validé par la Direction HSE.

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 : MANAGEMENT TAUX DE REALISATION DES ENTRETIENS INDIVIDUELS DE BILAN

L'entretien individuel est un moment privilégié d'écoute et de dialogue entre les collaborateurs et leur hiérarchie sur leurs missions et la manière dont ils les réalisent.

L'entretien individuel se déroule en face à face, dans le cadre d'une discussion constructive. La hiérarchie et le collaborateur utilisent le workflow qui permet de faciliter l'exploitation des données de ces entretiens. L'entretien comprend une phase « bilan » et une phase « objectifs », seule la phase « bilan » intégrant le présent indicateur.

Lors du bilan, le collaborateur analyse avec sa hiérarchie ses résultats au regard des objectifs fixés en début d'année. Ils échangent aussi sur les éléments de contexte ayant eu un impact sur la réalisation des objectifs, ainsi que sur la charge de travail. La hiérarchie restitue au collaborateur son niveau de maîtrise de son poste, évalué lors de la People Review. Ils échangent également sur le parcours professionnel et les besoins de formation et d'actions de développement personnel du collaborateur.

Les entretiens sont donc importants, tant pour les collaborateurs que pour leurs responsables hiérarchiques et que pour l'établissement et l'entreprise. Il est donc fondamental que ces entretiens soient effectivement réalisés et formalisés tous les ans.

L'indicateur sera le taux de réalisation des entretiens de bilans de l'année A au 31 janvier de l'année A+1. Seront considérés comme réalisés les entretiens terminés + les entretiens en attente de commentaires et signature des managers fonctionnels + les entretiens en attente d'un signataire supplémentaire + les entretiens en attente de commentaires et signatures des salariés.

Pour définir le taux de réalisation, le nombre des entretiens réalisés au 31 janvier de l'année A+1 sera rapporté à l'effectif au 31 décembre de l'année A.

L'outil de mesure utilisé sera le workflow de l'entreprise (hors APR).

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 : ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL TAUX DE RETOUR DE L'ENQUETE ANNUELLE DE LA DIRECTION DE L'IMMOBILIER ET DES SERVICES GENERAUX (DISG)

La Direction de l'Immobilier et des Services Généraux (DISG) réalise, tous les ans, une enquête de satisfaction des salariés RENAULT résidents de l'établissement afin de mesurer la qualité perçue des services qu'elle pilote. Cette enquête est adressée à environ 50% des salariés résidents selon un échantillon créé chaque année de manière aléatoire.

La finalité de cette enquête est d'aider la DISG à construire ses plans d'actions, et d'améliorer ainsi sa performance ainsi que la qualité de l'environnement de 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 des attentes et besoins des salariés, et qu'elle constitue ainsi un outil exploitable.

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

L'amélioration de l'environnement de travail étant une priorité pour l'établissement de Guyancourt, par ailleurs engagé dans le projet e-TCR, le taux de réponse à l'enquête annuelle de satisfaction de la DISG 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. Le résultat sera fourni par la DISG.

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 projet d'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 déterminés 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 1200 euros pour la durée du présent accord 2017 – 2018 – 2019 ce qui correspond à un nombre de points maximum de 480.

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 2017.

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 2017

Critères	Engagement (Résultat minimum)	Cible (Résultat maximum)	Valeur de a	Valeur de b	Unité	Points mini	Points maxi
GMF 3 mois	6/10	10/10	12,5	-75	note / 10	0	50
BOP Challenge	190	212	2,05	-379,6	M€	10	55
Respect des jalons	91	95	8,75	-776,25	%	20	55
Présentéisme	98,21	98,26	1300	-127663	%	10	75
F1	3,13	1,9	-36,59	134,52	taux de fréquence	20	65
FR1 R	0,95	0,75	-275	271,25	taux de fréquence	10	65
Taux de réalisation entretiens individuels de bilan	73,41	77,10	8,13	-576,82	%	20	50
Taux de retour enquête annuelle DISG	25	31	9,17	-219,27	%	10	65

ANNEXE 10

BONUS D'INTERESSEMENT

1 – Condition du déclenchement du bonus

Dès lors que la performance de l'établissement sur les différents indicateurs retenus par le présent accord (annexes 1 à 8) se traduira par un intéressement local (selon le calcul exposé dans l'annexe 9) d'un montant unitaire de 850 euros bruts ou plus, pour une année civile donnée, un bonus pourra être versé en complément de l'intéressement local versé au titre de cette même année.

Ce complément d'intéressement annuel pourra atteindre, chaque année, un montant maximum de 300 euros bruts.

2 – Calcul du bonus

Ce complément d'intéressement annuel pourra atteindre, chaque année, un montant maximum de 300 euros bruts, dont les modalités de calcul seront définies, par avenant, pour chaque année civile pendant la durée d'application du présent accord.

Pour l'année 2017, les parties conviennent des modalités de calcul suivantes pour la détermination du complément d'intéressement éventuel :

- un premier versement de 150 euros bruts sera versé en cas d'atteinte d'un résultat de taux F1 en amélioration par rapport au résultat de taux F1 de l'année 2016 et inférieur ou égal à 2,50,
- indépendamment du premier versement, un deuxième versement est prévu sous les conditions suivantes :
 - 50 euros bruts seront versés dès lors que, pour au moins l'un des 8 indicateurs retenus, la cible aura été atteinte,
 - ou 100 euros bruts seront versés dès lors que, pour au moins 2 des 8 indicateurs retenus, la cible aura été atteinte,
 - ou 150 euros bruts seront versés dès lors que, pour au moins 3 des 8 indicateurs retenus, la cible aura été atteinte.