

**ACCORD D'INTERESSEMENT AUX PERFORMANCES LOCALES**

**POUR L'ANNEE 2020**

**DU 22 JUILLET 2020**

ENTRE :

**ETABLISSEMENT DE GUYANCOURT**

Représenté par Madame Hélène TAVIER  
Directrice des Etablissements Ile de France

D'une part,

ET :

Les organisations syndicales ci-dessous :

CFE-CGC

représentée par

CFDT

représentée par

SUD

représentée par

SM-TE

représentée par

D'autre part,

## **PREAMBULE**

L'accord cadre conclu le 3 juillet 2020 établit 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 3 juillet 2020 ainsi que de critères spécifiques.

Afin de reconnaître la contribution des membres du Personnel aux performances de l'entreprise dans les domaines des coûts, des délais, des ressources humaines et de la sécurité, la Direction et les organisations syndicales se sont rencontrées les 8 et 16 juillet 2020 en vue de convenir des dispositions suivantes pour l'année 2020.

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'entreprise ou qui deviendrait obligatoire en application de dispositions légales ou conventionnelles.

## **CHAPITRE 1<sup>ER</sup> - 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**

A titre exceptionnel et conformément à l'article 7 de la loi n° 2019-1446 du 24 décembre 2019 de financement de la sécurité sociale pour 2020 dans sa version actuellement en vigueur issue, notamment, de l'ordonnance n° 2020-385 du 1<sup>er</sup> avril 2020, le présent accord est conclu pour une durée d'un an courant à compter de l'exercice ouvert le 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Il s'applique donc du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2020. 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 3 juillet 2020, 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 2020 sont :

- indicateur Coût : BOP Challenge,
- indicateur Délai : Ponctualité des démarrages projets,
- 1<sup>er</sup> indicateur RH : Présentéisme Taux de présentéisme,
- 2<sup>ème</sup> indicateur RH : Sécurité Taux F1,
- 1<sup>er</sup> indicateur spécifique : Sécurité Taux FR1R,
- 2<sup>ème</sup> indicateur spécifique : Sécurité Animation des 10 fondamentaux de la sécurité.

Ces différents indicateurs sont définis dans les annexes 1 à 6 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'article 7 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 2020 sont définis à l'article 7 du présent accord.

L'intéressement est calculé par année civile.

#### **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,
- 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 (pour les décès intervenus à compter du 1er juillet 2020), 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. Les absences privatives de la part correspondant aux parts fixes sont rappelées en annexe 4 de l'accord cadre du 3 juillet 2020.

Par ailleurs, pour tenir compte du contexte sanitaire lié à l'épidémie de Covid-19, les parties conviennent expressément d'assimiler à du temps de présence les périodes d'arrêts de travail pour maladie (y compris les arrêts pour garde d'enfants, ainsi que les arrêts délivrés aux personnes dites « vulnérables », c'est-à-dire les personnes les plus à risque de développer une forme grave d'infection au virus, et à leurs accompagnants). Cette assimilation concerne exclusivement les périodes d'arrêts de travail pour maladie pendant la période courant de la date de début du confinement de la population, fixée au 17 mars 2020, jusqu'au terme de l'état d'urgence sanitaire. A titre purement informatif, il est rappelé qu'au jour de la signature du présent accord, l'état d'urgence sanitaire s'étend jusqu'au 10 juillet 2020.

Il est également convenu que toute nouvelle période d'état d'urgence sanitaire donnerait lieu à l'application des règles prévues au paragraphe précédent.

Les droits individuels à intéressement résultant du présent accord sont déterminés pour chaque bénéficiaire en fonction de sa rémunération perçue au cours de l'exercice considéré. Celle-ci s'entend du total des sommes et avantages alloués, assujettis aux cotisations de Sécurité sociale en vertu de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale, déduction faite des sommes à caractère exceptionnel, sans lien direct avec la rémunération de l'activité de l'exercice de référence.

Ainsi, sont notamment exclues de la rémunération mensuelle brute moyenne :

- les indemnités de départ versées dans le cadre des dispositifs conventionnels,
- les indemnités soumises à cotisations en cas de départ de l'entreprise,
- les sommes versées au titre du paiement des droits acquis dans les compteurs de temps, notamment dans le cadre de la monétisation pratiquée dans les dispositifs de la DACS, de la DA, du TPFC, du TPFCs et du TPTS.

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

#### **ARTICLE 2.4 - VERSEMENT**

Puisque la période de calcul est annuelle, les sommes dues au titre de l'année 2020 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 3 juillet 2020.

#### **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 3 juillet 2020. 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.

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 3 juillet 2020.

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.



Fait à Guyancourt

Le 22 juillet 2020

**ACCORD D'INTERESSEMENT AUX PERFORMANCES LOCALES POUR  
L'ANNEE 2020**

**DU 22 JUILLET 2020**

ENTRE :

**l'Etablissement de Guyancourt**

Représenté par Madame Hélène TAVIER  
Directrice des Etablissements Ile de France

D'une part,

ET :

Les organisations syndicales ci-dessous :

CFE-CGC

représentée par

CFDT

représentée par

SUD

représentée par

SM-TE

représentée par

D'autre part,

## ANNEXE 1

### 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 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 objectifs sont fixés en annexe 7.

Les résultats atteints pour l'indicateur donnent lieu à l'attribution de points selon les modalités de calcul définies dans l'annexe 7.

## ANNEXE 2

### **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 appelés Dispatching Approvals (DA).

Le nombre de jalons et les objectifs de respect de ces jalons sont précisés par la Direction Projet Management Office.

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 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 la Direction Projet Management Office.

Les objectifs sont fixés en annexe 7.

Les résultats atteints pour l'indicateur donnent lieu à l'attribution de points selon les modalités de calcul définies en annexe 7.

## ANNEXE 3

### **1<sup>er</sup> 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 3 juillet 2020 (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 de l'accord cadre du 3 juillet 2020 (reproduite sur la page suivante), ainsi que les absences assimilées à du temps de travail effectif (exemples : 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.

Les objectifs sont fixés en annexe 7.

Les résultats atteints pour l'indicateur donnent lieu à l'attribution de points selon les modalités de calcul définies en annexe 7.

**ANNEXE 5 DE L'ACCORD DU 3 JUILLET 2020**  
**Liste des principales absences comptabilisées comme temps de présence**  
**dans l'indicateur RH relatif au présentisme**

Absence à motiver payée  
Absence autorisée payée  
Franchise payée handicapé  
Franchise éducation enfant handicapé  
Retard car payé  
Retard/ bon de sortie payé  
Congé jeune mère/père  
Absence autorisée payée handicapé  
Congé détente (MLD)  
Journée déménagement  
Activité extérieure payée  
Bilan santé SS (1/2 journée)  
Mise à pied payée (conservatoire)  
Mobilité contact installation  
Absence autorisée payée enfant/conjoint handicapé (2j)  
Absence autorisée payée adoption (2j)  
Congé allaitement  
Congé maternité supplémentaire Renault  
Franchise éducation enfant 10h  
Heures femmes enceintes  
Jours soins enfant malade  
Congé pathologique enfant 75%  
Heures pour recherche d'emploi  
DACS/DA  
Don du sang  
Congé préparation fin carrière  
Conseiller prud'homme  
Congé de formation économique sociale et syndicale  
Période militaire sans solde / provoquée  
Témoin tribunal  
Juré d'assise  
Congé paternité  
CPF pendant le temps de travail  
Crédit d'heures / temps de formation défenseur syndical  
Arrêt de travail pour maladie pendant la période courant du début du confinement jusqu'au terme de l'Etat d'urgence sanitaire (règle identique à celle résultant de l'article 2.2)

## ANNEXE 4

### 2<sup>ème</sup> 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 du 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.

Le mode de calcul est 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 de l'établissement par le nombre d'heures de travail effectuées chaque année par une personne à temps plein.

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

Les objectifs sont fixés en annexe 7.

Les résultats atteints pour l'indicateur donnent lieu à l'attribution de points selon les modalités de calcul définies en annexe 7.

## ANNEXE 5

### **1<sup>er</sup> 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,
- entorse,
- rupture de tendon,
- élongation,
- déchirure musculaire.

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 objectifs sont fixés en annexe 7.

Les résultats atteints pour l'indicateur donnent lieu à l'attribution de points selon les modalités de calcul définies en annexe 7.

## ANNEXE 6

### **2<sup>ème</sup> 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.

Les éléments de mesure communs sont les suivants : participation à une formation DOJO (école de la sécurité).

Les objectifs sont fixés en annexe 7.

Les résultats atteints pour l'indicateur donnent lieu à l'attribution de points selon les modalités de calcul définies en annexe 7.



## ANNEXE 7

### 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 2020 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 2020.

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 2020

Critères	Engagement (Résultat minimum)	Cible (Résultat maximum)	Valeur de a	Valeur de b	Unité	Points mini	Points maxi
BOP Challenge	135	158	2,39	-302,62	M€	20	75
Respect des jalons (DA)	55	60	13	-695	%	20	85
Présentéisme	98,46	98,8	264,705882	-26052,9411	%	10	100
F1	2,01	1,7	-177,419355	376,612904	Taux de fréquence	20	75
FR1 R	0,52	0,33	-394,736842	215,263158	Taux de fréquence	10	85
Animation des 10 fondamentaux de la sécurité	500	600	0,9	-440	Nombre de salariés formés	10	100

