

13-15 quai Alphonse Le Gallo
92513 Boulogne Billancourt cedex

Tél. : +33 (0)1 76 84 04 04
Internet : www.renault.com

**ACCORD D'INTERESSEMENT DU PERSONNEL
AUX PERFORMANCES
DE L'ETABLISSEMENT RENAULT SIEGE
POUR LES ANNEES 2008-2009-2010**

Entre RENAULT, Etablissement RENAULT SIEGE, représentée par Monsieur COUDRIOU, d'une part,

et

la C.F.D.T.,

représentée par Monsieur Alain EUDIER

la C.F.E.-C.G.C.,

représentée par Monsieur Alain DELL'ORO

la C.F.T.C.,

représentée par Madame Monique BRIAND

la C.G.T.,

représentée par Madame Marie-Claude LEMERCIER

F.O.,

représentée par Monsieur Patrick MONANGE

d'autre part,

Il a été arrêté et convenu ce qui suit :

AD
AE

PREAMBULE

L'accord de groupe conclu le 18 décembre 2007 institue un dispositif unique d'intéressement pour Renault s.a.s et ses filiales parties à l'accord.

Ce dispositif comporte, d'une part, un intéressement aux résultats financiers au niveau du groupe et d'autre part, un intéressement aux performances au niveau des entreprises et de leurs établissements.

Le présent accord met en œuvre au sein de l'établissement de Renault Siège, le volet intéressement aux performances prévu par l'accord de groupe.

Soucieux de reconnaître la contribution des membres du personnel à la performance, l'Etablissement de Renault Siège s'est doté, d'un système d'intéressement qui valorise les actions concrètes de progrès collectif réalisées en terme de qualité, de réduction des coûts et de respect de la sécurité, de l'environnement et des ressources humaines.

Cet accord comporte des critères objectifs et mesurables relatifs à la qualité du management, à l'amélioration des conditions de vie au travail et enfin à la prise en compte de la dimension environnementale.

Dans ce but, le présent accord prévoit 7 critères qui constituent des indicateurs importants dans l'activité de l'établissement, la mesure du progrès et le déploiement de politique en matière d'environnement et de gestion des déchets, de sécurité, de réduction des coûts et de qualité.

L'objectif de cet accord est de sensibiliser et d'impliquer l'ensemble des salariés de Renault Siège à poursuivre ces axes de progrès.

L'accord d'intéressement s'inscrit dans cette démarche de progrès permanent.

Aussi, c'est dans cet esprit que la Direction et les Organisations Syndicales se sont rencontrées en vue d'élaborer un nouvel accord d'intéressement aux performances de l'Etablissement pour les années 2008, 2009, 2010 permettant de rétribuer les efforts fournis par tous les salariés pour parvenir à cet objectif essentiel, chacun ayant une capacité d'agir à titre individuel et collectif.

Article 1 : CHAMP D'APPLICATION

L'accord est conclu dans le cadre des articles L.3312-1 à L.3315-5 du Code du Travail relatif à l'intéressement des salariés à l'entreprise et de l'accord de groupe du 18 décembre 2007.

L'intéressement du personnel ne se substitue à aucun élément de salaire en vigueur dans l'Etablissement.

Les sommes attribuées aux salariés du fait de l'application de cet accord n'ont pas le caractère d'élément de salaire par l'application de la législation du travail et de la sécurité sociale en vigueur, elles sont notamment exonérées de cotisations sociales.

Néanmoins, les sommes versées sont assujetties à la CSG et à la CRDS.

Le montant de l'intéressement est soumis à l'impôt sur le revenu, sauf si le salarié adhère au Plan d'Epargne Groupe (P.E.G.) et y affecte tout ou partie des sommes qui lui sont attribuées au titre de l'intéressement dans les quinze jours qui suivent la date de versement. Dans ce cas, la somme versée au P.E.G. est exonérée de l'impôt sur le revenu.

Enfin, le montant de l'intéressement relève uniquement des règles définies par le présent accord.

Article 2 : DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une période de trois exercices et prendra effet pour la première fois, à compter de l'exercice ouvert le 1^{er} janvier 2008.

Il s'applique aux exercices 2008, 2009 et 2010.

Il cessera de plein droit au terme de l'exercice clos le 31 décembre 2010.

MJ
AD
AE

Les critères retenus sont définis pour les exercices 2008, 2009 et 2010 et ne pourront être modifiés qu'à titre exceptionnel par voie d'avenant (art. 10 du présent accord).

La détermination des barèmes sera redéfinie chaque année avec les Organisations Syndicales signataires par voie d'avenant.

Article 3 : BENEFICIAIRES

Bénéficient du versement de l'accord d'intéressement tous les salariés de Renault Siège justifiant d'une ancienneté de trois mois au moins 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 4 : CRITERES ET MODALITES SERVANT AU CALCUL DE L'INTERESSEMENT

Il est mis en place un système de dotation de primes ayant un caractère collectif et portant sur 7 résultats relatifs à :

- la réduction de la consommation énergie eau/électricité
- l'optimisation de la gestion des déchets en recyclant le papier/carton
- la généralisation des opérations de « tri-rangement » collectif /Bonus si dépassement de l'objectif en nombre de personnes concernées
- la généralisation du bureau sécurisé
- le taux d'occupation des salles de réunion réservées
- les accidents de trajet avec arrêt de travail/Bonus sur le nombre d'heures de formation prévention routière réalisées
- la réalisation des entretiens annuels quelque soit le statut

Chaque membre du personnel de l'Etablissement peut contribuer à l'amélioration des résultats de chacun de ces critères.

Les critères retenus permettent de mesurer le degré de réalisation des objectifs.

Chacun de ces critères est pondéré par des barèmes définis en annexe (annexes 1 à 7) et donne lieu à l'attribution des points déterminés en fonction des résultats atteints.

Les points obtenus sont affectés d'une valeur de **2 euros**, valeur au jour de la signature de l'accord.

En outre, une bonification d'une valeur de **40 euros** est prévue pour valoriser deux des critères et s'applique sous certaines conditions définies avec les barèmes.

Le plafond de l'intéressement est porté pour ces trois exercices à **920 euros**.

Les résultats atteints sont calculés et communiqués par chaque entité concernée par la mise en œuvre des critères.

Article 5 : MODE DE REPARTITION DE LA PRIME D'INTERESSEMENT

L'intéressement sera réparti entre les bénéficiaires au prorata du temps de présence dans l'Etablissement durant l'exercice considéré.

En conséquence, le montant de la prime arrêté en application des dispositions de l'article 3 est versé à chaque salarié en fonction des périodes de travail effectif, des périodes visées aux articles L.1225-17, L.1225-37 et L.1226-7 du Code du Travail ainsi que les périodes d'absence légalement assimilées à du travail effectif et rémunérées comme tel.

MJ AD Y
AE

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 affiché par rapport à l'horaire de référence dans lequel il se situe.

Article 6 : PERIODICITE ET DATE DE VERSEMENT

Le montant de l'intéressement sera versé une fois par an, dans les deux mois suivant l'expiration de la période de référence qui s'étend du 1^{er} janvier au 31 décembre pour les 3 années d'application de l'accord.

Article 7 : CONDITIONS DE SUIVI DE L'ACCORD

Une commission paritaire composée de deux représentants de chacune des Organisations Syndicales signataires et de représentants de la Direction se réunira au minimum deux fois par an pour examiner les conditions d'application de l'accord.

Conformément à la législation en vigueur, le présent accord est soumis à l'avis du Comité d'Etablissement avant sa signature.

Un bilan de la mise en œuvre du système d'intéressement sera présenté au C.E. une fois par an.

Article 8 : MODALITES D'INFORMATION DU PERSONNEL

Le texte du présent accord fera l'objet d'une information diffusée à chaque membre du personnel de l'Etablissement via un flash info avec un lien renvoyant sur DECLIC.

Les salariés seront tenus informés des résultats obtenus pour les différents critères retenus en fin d'exercice.

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'adresse éventuels.

Lorsque le salarié ne peut être atteint 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 seront 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 légale en vigueur soit trentenaire, ces sommes sont versées au Fonds de Réserve de Retraite.

Article 9 : REGLEMENT DES DIFFERENDS

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

Article 10 : REVISION DE L'ACCORD

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

MD AD AE

Article 11 : 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.

Il est entendu que la remise en cause des avantages sociaux ou fiscaux prévus par les articles L.3312-4, L.3315-2 et L.3312-3 du Code du Travail constituerait une cause de dénonciation du présent accord.

Les parties conviennent dans ce cas de se réunir dans les meilleurs délais pour prendre les dispositions qui s'imposent.

Article 12 : 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.

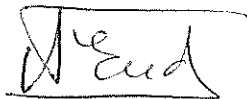
Cette adhésion doit être sans réserve et doit concerner la totalité de l'accord.

Article 13 : DEPOT

Le présent accord, ainsi que ses avenants éventuels, sont déposés dans les quinze jours suivant la date limite de leur conclusion à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle des Hauts de Seine à l'initiative de la Direction.

Fait à Boulogne-Billancourt, le 5 juin 2008

Pour la C.F.D.T.



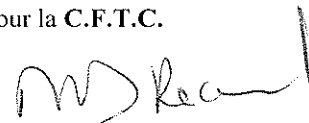
M. Alain EUDIER

Pour la C.F.E.-C.G.C.



M. Alain DELL'ORO

Pour la C.F.T.C.



Mme Monique BRIAND

Pour la C.G.T.

Mme Marie-Claude LEMERCIER

Pour F.O.

M. Patrick MONANGE

Pour la Direction,



M. Jean-Yves COUDRIOU

ANNEXES

CRITERES RETENUS :

- 1 Réduction de la consommation énergie eau/électricité
- 2 Recyclage papier/carton
- 3 Opération « tri-rangement » par Direction/ Bonus si dépassement de l'objectif en nombre de personnes concernées
- 4 Bureau sécurisé
- 5 Taux d'occupation des salles de réunion réservées
- 6 Accident de trajet avec arrêt de travail/Bonus sur le nombre d'heures de formation prévention routière réalisées
- 7 Réalisation des entretiens annuels quelque soit le statut

AD 5
MEB

**CONSOMMATION D'ENERGIE
(EAU/ELECTRICITE)**

Dans le cadre des orientations définies par la Direction Générale de Renault, l'établissement de Renault Siège s'engage dans une politique de prise en compte de l'environnement.

La démarche de progrès se traduit par l'objectif d'économiser les ressources naturelles en tentant de maîtriser les consommations en eau et en électricité dont la performance est liée à l'implication de tous.

Par ce critère, l'établissement souhaite que chacun veille à son niveau à la protection de l'environnement.

L'indicateur choisi est le pourcentage cumulé à fin d'année de l'économie constatée en électricité (pour ¾) et en eau (pour ¼) et selon le tableau ci-dessous et selon la formule suivante : $0,75 \times (1 - (\text{conso kWh N} / \text{conso kWh N-1})) + 0,25 \times (1 - (\text{conso m}^3 \text{ N} / \text{conso m}^3 \text{ N-1})) = \% \text{ économie eau élect pondérée.}$

La mesure est effectuée mensuellement en m³ pour l'eau et en KWh pour l'électricité et fera l'objet d'une régularisation, pour chaque exercice, en janvier de l'année N + 1, en fonction de la consommation réelle communiquée par les services publics concernés.

Source : La D.S.E., service maintenance-environnement, documente mensuellement sous forme de tableau récapitulatif ci-dessous et le transmet au Service des Relations Sociales. Ce tableau fera l'objet d'une régularisation annuelle.

	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.	Régularisation
KWh 2008													
M3 2008													

Barème 2008

% d'économie eau/électricité	Points attribués
< 0,25 %	0
> 0,25 à < 0,5 %	20
≥ 0,5 à < 0,75 %	30
> 0,75 à < 1 %	40
≥ 1 à < 1,5 %	50
> 1,5 à < 2 %	55
≥ 2 %	60

MJ AD W
HE

Recyclage papier/carton

L'Etablissement de Renault Siège, établissement tertiaire, souhaite développer le sens des responsabilités de chacun dans la lutte contre le gaspillage papier/carton.

Par la maîtrise non seulement de la consommation de papier mais aussi par le tri sélectif des déchets papier/carton, chaque collaborateur contribue au respect de l'environnement en économisant les ressources naturelles.

Pour le déploiement de cet objectif, l'établissement s'engage à doter chaque site de l'établissement de double poubelle (l'une réservée à la collecte du papier/carton et l'autre réservée aux autres déchets) et à organiser la collecte de ces déchets dans le but de les recycler.

Le critère retenu est le poids en déchets de papier/carton collecté par personne sur les différents sites de l'Etablissement Renault Siège destiné au recyclage.

Source : Cette réalisation sera appréciée par rapport aux effectifs APR, ETAM et CADRES en activité () au 31/12 de chaque année. Chaque mois, la D.S.E., service maintenance-environnement, comptabilise le poids des déchets mis au rebus et collecté pour le recyclage et documente le tableau récapitulatif ci-dessous pour transmission au Service des Relations Sociales. Le bilan annuel s'effectuera au 31/12 de l'exercice concerné et correspondra à la mesure en kg par personne du papier/carton récupéré sur l'Etablissement de Renault Siège.*

KILOS TOTAL SITES	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.	Moyenne KG/pers
Cumul													

Barème 2008

Poids papier à recycler (kg/personne)	Points attribués
≤ 10 kg	0
> 10 et ≤ 15 kg	30
> 15 et ≤ 20 kg	40
> 20 et ≤ 25 kg	50
> 25 et ≤ 30 kg	55
> 30	60

(*) effectif inscrit CDD/CDI hors personnel hors activité (Cf. tableau ci-dessous)

CASA définitive à 57 ans	CSS-Création d'entreprise
CASA définitive avant 57ans	Expatriation
CSS parental/présence parentale	Formation Ext. Longue Durée
CSS sabbatique	Hors Activité Accident
CSS-Activités extérieures	Hors activité Maladie
CSS-Convenance personnelle	Préavis non Travaillé

AM AD
AC

OPERATION « TRI-RANGEMENT »

Annexe 3

Les opérations de « tri-rangement » (clean up-day) permettent de se débarrasser notamment de tous les documents papier et petit matériel de bureau dont le collaborateur n'a plus l'utilité. Ces opérations permettent de préserver la qualité et la sécurité de l'espace de travail. Toutefois, cette démarche est rarement entreprise sans action organisée et planifiée et n'existe aujourd'hui que dans le cadre des opérations de transferts.

Par la généralisation de ces opérations, chaque collaborateur contribue à son efficacité personnelle en diminuant le temps passé à rechercher un document, préserve la confidentialité et améliore la sécurité en limitant les stockages de documents favorisant notamment les masses combustibles dans les bureaux. Il améliore, en outre, la qualité de l'environnement de travail des collaborateurs.

L'indicateur choisi est le nombre d'opérations de clean up day réalisées par an et par direction au sein de l'établissement de Renault Siège selon la grille ci-dessous.

La mesure est la somme des opérations réalisées par direction entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de chaque exercice considéré. Pour être comptabilisée, une opération doit concerner l'ensemble d'une direction. Un bonus est attribué si le nombre de personnes concernées par les clean up-day est supérieur ou égal à 1300 personnes

Source : La mesure mensuelle est établie par la D.S.E., service maintenance-environnement, validée par l'entité « travaillons autrement » sous forme de tableau récapitulatif ci-dessous et transmis au Service des Relations Sociales.

Directions concernées	Nbre de Clean up-day engagé	Population concernée par le clean up day
DA		
DCE		
DCF		
DCG		
DCOM		
D Financière, D Fiscale et douanes		
D Juridique		
DMM (dir Marketing Monde)		
DPA		
DRH		
DSE		
DSIR		
DSQC		
DVU		
Région – AMERIQUE, ASIE/AFRIQUE, EUROMED EUROPE		
Total Directions concernées		
Autres (SG, DGA, DPP, DQ,...)		
Total Renault Siège		

Barème 2008

Nombre de Clean up-day	Points attribués
≤ 4	0
> 4 à ≤ 6	30
> 6 à ≤ 8	40
> 8 à ≤ 10	50
> 10 à ≤ 12	55
> 12	60

+ 40 € bonus si ≥ 1300 personnes

Bonus : attribué si le nombre de personnes concerné par les clean up-day est supérieur ou égal à 1300 personnes

BUREAU SECURISE

Annexe 4

La sécurité doit être la préoccupation de chacun. Chacun doit être conscient de sa responsabilité et connaître son rôle dans la protection du patrimoine de l'entreprise. La contribution de chaque collaborateur est essentielle dans l'atteinte de ce critère lié à la protection des informations sensibles au poste de travail.

L'opération de « bureau sécurisé » vise à libérer tous les soirs le plan de travail des documents et matériels sensibles utilisés dans la journée. Cette action, exécutée régulièrement, permet de préserver la confidentialité, la sécurité des biens. Elle permet, de surcroît, d'améliorer la sécurité des personnes.

Par ce type d'action, chaque collaborateur contribue à faire diminuer le risque de fuite accidentelle d'information ainsi que le vol de matériel ou de données appartenant à l'entreprise.

L'indicateur choisi est le nombre de points de « démerite » observés lors d'audits organisés par l'établissement de Renault Siège. 4 contrôles par an et au hasard des dates déterminés par la DPSG seront réalisés hors temps de travail par au moins 1 personne de la DPSG ou mandatée par la DPSG et au moins 1 représentant de l'équipe relation client du site concerné. 400 postes de travail seront contrôlés soit 1600 postes par an. 5 points seront vérifiés pour chaque poste de travail à savoir : PC attaché et clés non accessibles, PC avec écran de veille ou « déloguer », clé USB et disque dur externe non accessibles, informations sensibles non apparentes, armoires et tiroirs du poste de travail comportant des documents et/ou du matériel sensibles fermés à clé et clés non accessibles.

Source : La mesure est établie par la DPSG sous forme de tableau récapitulatif ci-dessous et transmis au Service des Relations Sociales à l'issue de chaque contrôle effectué.

Points de démerite	Points attribués
> 850	0
> 750 à ≤ 850	30
> 650 à ≤ 750	40
> 550 à ≤ 650	50
> 450 à ≤ 550	55
≤ 450	60

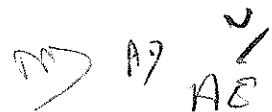
Bureaux	- PC attaché et clés non accessibles	PC avec écran de veille ou « déloguer »	Clé USB et disque dur externe non accessibles	Informations sensibles non apparentes	Armoires(*) et tiroirs du poste de travail fermés à clé et clés non accessibles
	Démérite	Démérite	Démérite	Démérite	Démérite
1					
2					
3					
.					
.					
.					
400					
TOTAL					

Nom de la personne :

Date :

Signature :

(*) Armoires comportant des documents et/ou du matériel sensibles précisé dans les colonnes précédentes.



DISPONIBILITE DES SALLES DE REUNION

Annexe 5

Les salles de réunion sont, aujourd'hui, un outil de travail indispensable pour les collaborateurs de Renault Siège. Les utilisateurs se plaignent souvent du manque de disponibilité de ces salles, au moment où ils cherchent à les réserver via le système meeting. Toutefois, les enquêtes régulières menées par la D.S.E. montrent qu'un nombre important de salles réservées sur meeting ne sont pas effectivement utilisées par leur réservataire et restent disponibles, à l'insu de ceux qui en cherchent.

Pour pallier ce problème, il est très important que chaque collaborateur annule sa réservation de salle, à partir du moment où il a connaissance de l'annulation. Ce comportement amènera du confort à chacun et une économie à l'entreprise.

L'indicateur choisi est le pourcentage cumulé des salles de réunions réservées dans meeting et utilisées conformément à la réservation, selon la grille ci-dessous, le critère à évaluer étant le taux d'occupation des salles de réunions réservées dans meeting. La mesure est effectuée par confrontation de l'agenda meeting et les occupations réelles, mesurées visuellement 3 fois par an par des auditeurs appartenant à un cabinet extérieur. Ces audits seront réalisés entre 9 heures et 17 heures. Les dates des audits seront fixées aléatoirement par le cabinet conseil retenu en dehors des périodes de vacances scolaires, de jours fériés et de RTT collectifs. Le périmètre est celui des différents sites de Renault siège.

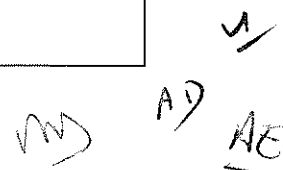
Source : Le cabinet conseil documente sous la responsabilité de la D.S.E./projet salle de réunion à l'issue de chaque audit le tableau récapitulatif ci-dessous et le transmet au Service des Relations Sociales.

Sites	Nb salles de réunion
bât CC	8
Bât X	9
Vieil Etang	6
Chenonceau	64
3 Av. D. Papin	3
2 Av. D. Papin	4
Arcade	54
Novadis	59
13/15	23
	230

Sites	Bâtiment	Niveau	Nom SDR	Date début meeting	Date fin meeting	Date Audit	Etat (occupée/non occupée)

Barème 2008

% d'occupation des salles réservées	Points attribués
< 55%	0
≥ 55 à < 60 %	20
≥ 60 à < 65 %	40
≥ 65 à < 70 %	50
≥ 70 à < 75 %	55
≥ 75%	60



 (M) AD AE

SECURITE et PREVENTION DU RISQUE ROUTIER : LIMITATION DU NOMBRE D'ACCIDENTS DE TRAJET

La sécurité routière concerne chacun d'entre nous. Nous devons donc tous agir, pour notre sécurité et celle d'autrui du fait de nos actes, dans le strict respect des règles de sécurité et de la prévention routière.

De nouveaux comportements sont attendus pour améliorer les conditions de vie et de santé au travail en réduisant les coûts et méfaits induits par ces accidents.

L'indicateur choisi est le nombre d'accidents de trajet avec arrêt.

La mesure est la somme des accidents comptabilisés entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de chaque exercice considéré. L'Etablissement de Renault Siège a défini comme axe prioritaire la politique de prévention et de maîtrise du risque routier. Cette politique s'appuie sur 4 axes principaux : prévenir, protéger, corriger, éduquer. Des actions de sensibilisation, d'information et de formation du personnel seront menées. Dans ce cadre, un bonus est attribué si 100 heures de formation à la conduite préventive sont réalisées.

Source : chaque mois, le Service Conditions de Vie au Travail transmet au Service des Relations Sociales un suivi du nombre de ces accidents avec arrêt conformément au tableau ci-dessous. Le Service Conditions de Vie au Travail archive les formulaires CERFA de déclaration conformément à la réglementation en vigueur. Le Service Formation renseignera le nombre d'heures réalisées à l'occasion de la formation conduite préventive.

	Janv.	Févr.	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.
Nombre d'accidents de trajet déclarés (avec arrêts de travail)												
Cumul												

	Janv.	Févr.	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.
Nombre d'heures réalisées à la formation conduite préventive												
Cumul												

Barème 2008

Nombre d'accidents du trajet déclarés avec arrêts	Points attribués
≥ 24	0
23	30
22	40
21	50
20	55
≤ 19	60

+ 40 € bonus si 100 heures de formation à la conduite préventive sont réalisées

AD
AE

REALISATION DES ENTRETIENS INDIVIDUELS

L'entretien individuel constitue une occasion privilégiée de dialogue entre le collaborateur et sa hiérarchie et ce dans le sens d'une meilleure compréhension réciproque.

Il permet au collaborateur, quel que soit son statut, d'avoir un retour formalisé de la perception de sa hiérarchie sur la qualité de son travail et de formuler ses attentes en matière d'évolution de carrière et de formation.

L'objectif de l'Etablissement est d'accroître la motivation des collaborateurs par la réalisation systématique des entretiens individuels.

L'indicateur retenu est par conséquent le pourcentage d'entretiens individuels réalisés des APR, des ETAM et des CADRES au cours des douze derniers mois précédents la fin de l'exercice considéré. Cette réalisation sera appréciée par rapport aux effectifs APR, ETAM et CADRES en activité (*) au 31/12 de chaque année.

Source : le nombre des entretiens individuels réalisés par rapport aux effectifs sera extrait du système de données informatiques RH « Base Personnel Unique ».

Le manager ou le RRHP saisit la date d'entretien annuel selon le processus suivant : « saisie d'une exception de présence » « entretien annuel » dans « le Bureau du Manager ».

Barème 2008

% de réalisation des entretiens tous statuts confondus	Points attribués
< 79%	0
≥ 79 à < 81 %	20
≥ 81 à < 83 %	40
≥ 83 à < 85 %	50
≥ 85 à < 87 %	55
≥ 87%	60

(*) effectif inscrit CDD/CDI hors personnel hors activité (Cf. tableau ci-dessous)

CASA définitive à 57 ans	CSS-Création d'entreprise
CASA définitive avant 57ans	Expatriation
CSS parental/présence parentale	Formation Ext. Longue Durée
CSS sabbatique	Hors Activité Accident
CSS-Activités extérieures	Hors activité Maladie
CSS-Convenance personnelle	Préavis non Travaillé