



Intéressement local 2023

Anticipant l'issue de la réorganisation, Renault a souhaité un intéressement local unique pour les 4 établissements d'Île-de-France hors Ampère : Siège, Guyancourt-Aubevoye, Lardy, Villiers-Saint-Frédéric.

Malgré des délais très courts, vos délégués syndicaux CFDT ont travaillé ensemble sur ce qu'ils voulaient porter en commun pour des activités aussi diverses. Toutes nos propositions ne sont pas passées, mais nous avons défendu vos intérêts et préféré vous garantir une prime d'établissement.

CE QU'IL FAUT RETENIR DE L'ACCORD



Un même intéressement local pour toute l'Île-de-France

Ce périmètre a été imposé par la direction.

/!\ Pour les salariés rejoignant Ampère, l'intéressement s'appliquera sur les mois précédant le changement d'entité.



Un montant d'intéressement local plafonné à 1300 €

La direction a refusé nos demandes d'augmentation de ce plafond.

La valeur du point utilisée pour le calcul de l'intéressement est de 2,50€.



11 critères mêlant indicateurs métier et qualité de vie

L'atteinte des objectifs dépend des moyens mis à la disposition des salariés. La CFDT aurait voulu davantage d'indicateurs relatifs à la qualité de vie.

Qualité	1/ Garantie mois de fabrication 3 mois : taux d'incident après 3 mois d'usage du véhicule. <i>Cible : 31</i> 2/ Dealer Reputation Score : réputation des revendeurs d'après les avis Google. <i>Cible : 70</i>
Coûts	3/ BOP Challenge : capacité à trouver des leviers pour réduire les coûts de fabrication. <i>Cible : 135</i>
Délai	4/ Respect des jalons : capacité des équipes à respecter le calendrier et le contenu des projets. <i>Cible : 80%</i>
Informatique	5/ RIES : mesure le temps durant lequel l'indisponibilité des applications métier a empêché les salariés de travailler
commerce	6/ Part de marché des véhicules particuliers : véhicules identifiés comme vecteur de croissance. <i>Cible : 14%</i> 7/ Part des segments supérieurs dans la répartition des ventes : ambition de montée en gamme. <i>Cible : 39%</i>
Sécurité	8/ Formation DOJO : nombre de salariés formés aux 10 points fondamentaux de sécurité <i>Cible : 850 sal.</i> 9/ Audit des 10 points fondamentaux de sécurité : évaluation de leur bonne application <i>Cible : 64</i>
Environnement	10/ Bar à tri : évaluation de la qualité du tri réalisé par les salariés dans les espaces qui sont équipés d'un bar à tri <i>Cible : 80%</i>
RH	11/ taux d'accès à la formation : nombre de salariés formés <i>Cible : 85%</i>



QUE PENSER DE CET ACCORD D'INTÉRESSEMENT LOCAL ?

> UN ACCORD MULTISITE PERFECTIBLE

La négociation d'un intéressement unique pour les 4 établissements était une première. Pour aborder ce périmètre imposé dans un délai contraint, vos délégués syndicaux ont travaillé conjointement sur les critères à mettre en avant.

Notre volonté était de maintenir l'équilibre entre critères métier et qualité de vie au travail, en privilégiant des indicateurs impliquant et améliorant la situation de chaque salarié : formation, sécurité, qualité de vie au travail, environnement. **La direction a préféré avoir une majorité d'indicateurs de performance métier** (7 critères sur 11) et n'a pas cherché à contrebalancer leur surreprésentation. Nous le regrettons.

Nous voulions aussi une augmentation du maximum d'intéressement de 1 300 € pour que les salariés dont les établissements avaient eu des bons résultats les années précédentes ne soient pas lésés.
La direction a opposé une fin de non-recevoir à notre demande.

> UNE NÉGOCIATION PERFECTIBLE

L'intéressement local doit être négocié chaque année avant le 30 juin. Alors même que cette échéance est connue et que le périmètre était pour la première fois élargi aux 4 établissements, seulement trois semaines ont séparé le début de la négociation de la signature de l'accord. C'est trop peu.

Nous réaffirmons notre volonté de travailler plus tôt dans l'année sur les critères, y compris pour en concevoir de nouveaux, par exemple sur la prévention et la détection des risques psychosociaux.

Notre volonté est d'amener cette négociation sur l'intérêt propre des salariés, et non de la cantonner à un niveau technique et pécunier.

ALORS, POURQUOI AVONS-NOUS SIGNÉ ?

Pour de tels accords, une absence de signature par les syndicats représentatifs de l'entreprise laisse carte blanche à l'employeur. La direction aurait été libre de fixer le montant de la prime, voire de ne pas en distribuer.

C'est pourquoi, après avoir défendu nos valeurs, après avoir participé à l'évolution des indicateurs, il nous a paru important de prendre nos responsabilités pour garantir une prime d'établissement à l'ensemble des salariés.

Des questions ?

Vos délégués syndicaux sont à votre écoute.

Siège : perla.melcherts@dacia.com

Guyancourt-Aubevoye : jean-michel.tisseyre@renault.com

Lardy : jean-marc.kieffer@renault.com

Villiers-Saint-Frédéric : damien.heuvel@renault.com

Intéressé-e par
une adhésion ?

