



Le + syndical
Mars 2010

CFE-CGC Sidérurgie

Section **ArcelorMittal Gandrange**

<http://cfecgc-gandrange.blogspot.com/>



ArcelorMittal

Gandrange

Intéressement 2010 - 2011- 2012

La première réunion de négociation du nouvel accord d'intéressement des salariés aux performances de l'entreprise s'est tenue le 4 mars. Pour la CFE-CGC, il est hors de question de négocier un nouvel accord de **désintéressement** comme nous en avons connu hélas dans le passé. C'est pourquoi, cet accord d'intéressement devra être un outil efficace de motivation des tous les salariés de Gandrange. C'est pourquoi, la CFE-CGC demande la prise en compte de critères de performance de la R&D.

Qu'est ce qu'un accord d'intéressement ?

Un accord d'intéressement se fonde sur la notion de progrès et s'inscrit dans un processus d'amélioration continue. Il associe financièrement les salariés aux performances et aux résultats économiques et permet de partager les succès entre tous ceux qui y ont contribué. Il résulte d'une formule de calcul dont le résultat peut être nul (exigence du code du travail).

Pour calculer le montant de l'intéressement il faut se baser sur des indicateurs qui doivent être mesurables, ambitieux mais atteignables. Ils doivent aussi être compréhensibles et impliquer l'ensemble des salariés.

Un accord d'intéressement se décompose en deux volets :

- L'intéressement aux **performances** négocié annuellement : les primes sont versées trimestriellement aux salariés.
- L'intéressement aux **résultats** financiers négocié pour 3 ans : le versement des primes liées aux résultats est annuel. Le mode de calcul reste encore à définir en fonction des résultats économiques.

L'intéressement aux performances :

L'intéressement aux performances a en principe un seuil de déclenchement qui est lié aux résultats financiers du site. La Direction a décidé, compte tenu des circonstances exceptionnelles liées à la sortie du PSE, de ne pas appliquer de seuil en 2010. *Le CFE-CGC se félicite de cette décision mais regrette cependant qu'elle ne concerne que l'année 2010. Les salariés peuvent en effet agir efficacement*

sur la sécurité, la productivité et la qualité. Ils n'ont par contre aucune influence sur le prix d'achat des billettes ou sur le prix de vente des produits.

Le calcul de la performance se fera suivant trois groupes de critères :

- 1) **La sécurité et le présentisme :**
 - Accidents avec arrêt, l'objectif est de zéro accident avec arrêt dans le trimestre.
 - Absentéisme, l'objectif est de 4%
- 2) **La satisfaction des clients :**
 - OTIF (On Time In Full) : c'est le nombre de commandes mises à disposition à temps (délai confirmé au client) et en totalité. L'objectif de l'OTIF avant correction est de 100 %.
- 3) **La maîtrise des coûts :**
 - Mise au mille : l'objectif est de 44,3 kg/t.
 - Le taux d'arrêt de la fabrication (Production + Maintenance) : l'indicateur s'exprime en % du temps d'ouverture. L'objectif est de 15 %.

Un bonus dit de « Maintenance Autonome »

viendra compléter les critères ci-dessus et permettra de les rattraper au cas où des objectifs ne sont pas atteints.

La maintenance autonome a pour but d'augmenter la fiabilité des installations par l'élimination des anomalies. Cette méthode s'appuie sur une bonne connaissance et une appropriation des installations par les salariés des différents secteurs concernés. 12 groupes de maintenance autonome seront constitués au LCB dans les secteurs Laminage, Parachèvement et Travaux à Façon. La démarche se décompose en 7 étapes. Chaque étape fait l'objet d'une validation avant de passer à l'étape suivante.

Si tous les objectifs des critères ci-dessus sont atteints à 100 %, la prime trimestrielle pourrait atteindre au maximum 500 €.

Qui touchera l'intéressement ?

L'accord s'appliquera à l'ensemble des salariés de Gandrange (LCB, R&D, Marketing) en CDI / CDD & apprentis présentant au moins 3 mois d'ancienneté dans la société et aux intérimaires sous certaines conditions.



Le + syndical

Mode de calcul des critères :

Sécurité : l'objectif est de 0 accident avec arrêt durant le trimestre.

Progression de l'indicateur est :

- 1 accident avec arrêt = 0
- 0 accident avec arrêt = 1

Absentéisme : l'objectif d'absentéisme est de 4%. Le seuil de déclenchement est de 6%.

Progression de l'indicateur :

- Supérieur à 6% = 0
- Entre 5% et 5,9% = 0,25
- Entre 4% et 4,9% = 0,75
- Inférieur à 3,9% = 1

OTIF : l'objectif d'OTIF avant correction est de 100%. Le seuil de déclenchement avant correction est de 85%.

Progression de l'indicateur avant correction :

- Moins de 85% = 0
- Entre 86% et 89% = 0,50
- Entre 90% et 98% = 0,75
- Au-delà de 99% = 1

La mise au mille s'exprime en perte de kg de métal par tonne produite. L'objectif est de 44,3 kg/t. Le seuil de déclenchement est de 46,7 kg/t.

Progression de l'indicateur :

- Plus de 46,7 kg/t = 0
- Entre 44,4 kg/t et 46,6 kg/t = 0,50
- Moins de 44,3 kg/t = 1 (valeur du budget)

Arrêts production/maintenance : l'objectif est de 15%. Le seuil de déclenchement est de 20%.

Progression de l'indicateur :

- Plus de 20% = 0
- Entre 18% et 19,9% = 0,50
- Entre 15,1% et 17,9% = 0,75
- Moins de 15% = 1

La Maintenance Autonome pourra générer un bonus en fonction du nombre de groupes qui réussissent à passer d'une étape à l'autre dans le trimestre :

- 1 groupe : bonus de 5 points
- 2 groupes : bonus de 10 points
- 3 groupes : bonus de 15 points
- 4 groupes et plus : bonus de 20 points

Pondération des critères :

Sécurité	40
OTIF	20
Absentéisme	10
Mise au mille / Qualité	10
Fiabilité	20
Bonus de Maintenance Autonome	De 0 à 20

Exemple de calcul N° 1 :

Cas d'un mauvais trimestre : il y a eu un accident avec arrêt et un seul groupe de maintenance autonome a réussi à passer une étape. De plus une épidémie de gastro entérite a fait monter l'absentéisme à 6,7 %. Les autres indicateurs sont dans le tableau.

Critères	indicateur	taux	pondération	Points
Sécurité	1 AA	0	40	0
OTIF	88 %	0,50	20	10
Absentéisme	6,7 %	0	10	0
Mise au mille	47 kg	0	10	0
Fiabilité	24 %	0	20	0
Bonus MA	1 groupe	5	-	5
Total				15

La prime d'intéressement de ce trimestre serait de : $15 \% \times 500 = 75 \text{ €}$

Exemple de calcul N° 2 :

Cas d'un bon trimestre : il n'y a eu aucun accident avec arrêt et deux groupes de maintenance autonome ont réussi à passer une étape. L'absentéisme est de 4,2 %. La mise au mille est de 45 kg/t (un peu au-delà du budget 2010). Seule ombre au tableau : la fiabilité n'est que de 21 % (soit la moyenne de l'année 2009).

Critères	indicateur	taux	pondération	Points
Sécurité	0 AA	1	40	40
OTIF	88 %	0,5	20	10
Absentéisme	4,2 %	0,75	10	7,5
Mise au mille	45 kg	0,5	10	5
Fiabilité	21 %	0	20	0
Bonus MA	2 groupes	10	-	10
Total				72,5

La prime d'intéressement de ce trimestre serait de : $72,5 \% \times 500 = 362,5 \text{ €}$



Pour la CFE-CGC il faut maintenant avancer très rapidement dans les négociations pour que les salariés puissent encore toucher une prime d'intéressement dès le premier trimestre 2010.

Prochaines réunions de négociation :

- mercredi 10 Mars 2010 à 14 h
- jeudi 18 Mars 2010 à 14 h