

Intéressement 2010 - 2011 - 2012 : Dans l'intérêt des salariés, la CFE-CGC signe de nouveau !

La dernière réunion de négociation du nouvel accord d'intéressement des salariés aux performances et résultats de l'entreprise s'est tenue le mercredi 31 mars.

Principalement deux modifications ont été apportées à ce projet d'accord par rapport à la première mouture de la Direction.

1) A la demande de la CFE-CGC, le critère sécurité a été complètement revu. L'aspect « sanction » des accidents avec arrêts a été remplacé par trois critères orientés vers la prévention.

2) La pondération des critères a été révisée. Voir le tableau en page 2.

Pour la CFE-CGC, les évolutions apportées au niveau des critères sécurité vont dans le bon sens. Il est en effet préférable d'aborder ce domaine sur le plan de la prévention que sur celui de la sanction à posteriori. Le poids respectif des différents critères a été rééquilibré. La sécurité reste cependant un critère primordial avec 25 points au total. La fiabilité, autre point important pour l'avenir du LCB a été revalorisé de 10 points passant à 30 points. Pour la CFE-CGC, l'amélioration de la fiabilité est un véritable challenge. Les salariés sauront le relever. La CFE-CGC a signé cet accord car elle estime que c'est un bon accord qui va à la fois dans le sens des intérêts des salariés et de l'entreprise.

L'intéressement aux résultats :

Les modalités d'attribution de l'intéressement aux résultats (IR) sont maintenant connues. L'IR sera basé uniquement sur le Résultat Brut d'Exploitation (RBE). C'est un des chiffres clés utilisés dans le groupe pour le « reporting » financier.

Le montant global de l'intéressement aux résultats à répartir sera plafonné à 6 % de la masse salariale brute. Les sommes résultant de l'IR sont versées annuellement au cours du mois qui suit l'arrêté des comptes et au plus tard à la fin du mois de mai de chaque année. L'IR a été négocié pour 3 ans.

Le calcul de IR est calculé selon les formules :

- Si RBE < 3 Mio € alors IR = 0%
- Si 3 Mio € ≤ RBE < 20 Mio €

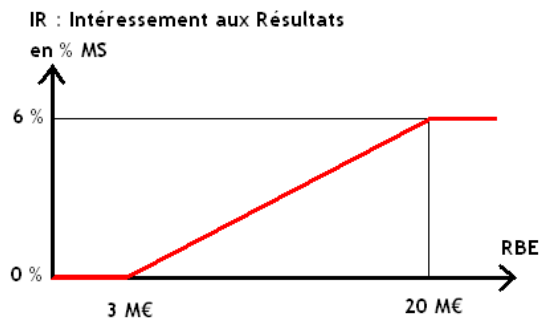
$$\text{Alors IR} = \frac{6\% \cdot (\text{RBE} - 3 \text{ Mio } \text{€})}{(20 \text{ Mio } \text{€} - 3 \text{ Mio } \text{€})}$$

- Si 20 Mio € ≤ RBE alors IR = 6%

Le montant de l'IR global = IR X MS
(MS = Masse Salariale).

$$\text{Montant individuel} = \frac{\text{IR} \times (\text{MS individuel})}{(\text{MS d'AM Gandrange})}$$

Le graphique ci-dessous donne la valeur de l'IR en fonction du RBE.



L'intéressement aux performances :

Le calcul de la performance se fera suivant les critères modifiés comme suit :

Sécurité : 3 critères sécurité permettront d'atteindre 25 % des points.

1) EvRP : Evaluation des Risques au Poste de travail. Des « risques significatifs prioritaires » (RSP) ont été mis en évidence lors des analyses des risques au poste de travail.

L'indicateur (i) trimestriel retenu sera le pourcentage du nombre de RSP dont les actions mises en œuvre permettent une décote du risque en dessous du seuil de 12 sur le nombre total de RSP détectés lors des réunions d'EvRP à la date du 01/01/2010. La réduction attendue est d'au moins 20% par trimestre.

Si inférieur à 20% alors i = 0

Si supérieur ou égal à 20% alors i = 1

2) Audits terrain : Objectif : mesurer le respect des consignes au travers des audits sécurité réussis axés sur le dialogue avec les équipes. Un audit est réputé "réussi" lorsqu'au moyen d'un dialogue avec l'équipe ou l'agent la

situation dangereuse est expliquée et conduit par la suite à des modes de travail conformes.

L'indicateur (i) trimestriel retenu sera le pourcentage d'audits réussis sur le nombre Audits réalisés :

- Si inférieur à 85% alors $i = 0$
- Si compris entre 85% et 94% $i = 0,50$
- Si compris entre 95% et 99% $i = 0,75$
- Si égal à 100% $i = 1$

3) Presqu'accidents : l'indicateur retenu est le nombre de presqu'accidents (PA) émis par un agent avec amélioration proposée et réalisée par son équipe en vue de supprimer le risque.

Indicateur trimestriel retenu sera le nombre total de PA traités par les équipes. L'objectif est de 1 PA traité par mois et par équipe soit 36 PA validés par trimestre pour les 12 équipes postées (3 laminage, 3 TF, 3 maintenance, 3 parachèvement).

- Si les PA inférieur ou égal à 10 alors $i = 0$
- De 11 à 19 $i = 0,25$
- De 20 à 30 $i = 0,50$
- Supérieur ou égal à 31 $i = 1$

Absentéisme : Maintien de l'objectif d'absentéisme à 4% et du seuil de déclenchement à 6%.

Progression de l'indicateur :

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

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 :

- Si moins de 85% alors $i = 0$
- Entre 86% et 89% $i = 0,50$
- Entre 90% et 98% $i = 0,75$
- Au-delà de 99% $i = 1$

La mise au mille : l'objectif est de 44,3 kg/t et le seuil de déclenchement de 46,7 kg/t.

Progression de l'indicateur :

- Plus de 46,7 kg/t alors $i = 0$
- Entre 44,4 kg/t et 46,6 kg/t, $i = 0,50$
- Moins de 44,3 kg/t $i = 1$

Les salariés recevront les notifications le 21 avril à leur domicile. Ils auront le choix entre le placement sur leur PEG ou leur PERCO ou le paiement. Dans ce cas, le virement en banque sera effectué le 20 mai.

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

Progression de l'indicateur :

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

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

Si tous les objectifs des critères ci-dessus sont atteints à 100 %, la prime trimestrielle **maximale** est de 500 €.

Nouvelle pondération des critères :

Sécurité/EvRP	5
Sécurité/Audits internes	15
Sécurité/presqu'accident	5
OTIF	20
Absentéisme	15
Mise au mille / Qualité	10
Fiabilité	30
Bonus de Maintenance Autonome	De 0 à 20

Exemple de calcul :

Avec les chiffres proches du réalisé du 1^{er} trimestre 2010 :

Critères	indicateur	taux	pondération	Points
Sécurité EvRP	21 %	1	5	5
Sécurité Audits	100 %	1	15	15
Sécurité PA	21	0,5	5	2,5
OTIF	95 %	0,75	20	15
Absentéisme	4,8 %	0,75	15	11,25
Mise au mille	44 kg	1	10	10
Fiabilité	25 %	0	30	0
Bonus MA	0 groupes	10	-	0
Total				58,75
Montant de la prime = 58,75 X 500 €				293 €

La prime d'intéressement du 1er trimestre 2010 pourrait être de l'ordre de : 58,75 % X 500 € = **293 €**