

Accord d'Intéressement du Personnel d'ArcelorMittal Atlantique et Lorraine site de Dunkerque aux Progrès des Performances pour les années 2011 – 2012 – 2013

PRÉAMBULE

La direction et les organisations syndicales, CFDT – CFE/CGC – CGT et FO, se sont rencontrées les 5 – 12 -19 et 28 janvier 2011 en vue de négocier un accord d'intéressement aux Progrès des Performances pour les années 2011- 2012 et 2013, conformément à l'article 4.1 de « l'accord d'Intéressement du personnel d'ArcelorMittal Atlantique et Lorraine aux Progrès des Performances et aux Résultats de l'Entreprise pour les années 2011 – 2012 – 2013 ».

Le Comité d'Etablissement a été consulté en date du 31 janvier 2011 sur le projet du présent accord, conformément à la législation en vigueur.

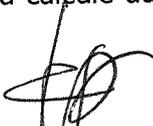
Cet accord s'inscrit dans le cadre de « l'accord d'Intéressement du personnel d'ArcelorMittal Atlantique et Lorraine aux Progrès des Performances et aux Résultats de l'Entreprise pour les années 2011 – 2012 – 2013 », qui confie aux établissements inclus dans son champ d'application le soin de choisir les critères et les modalités de répartition de l'Intéressement aux Progrès des Performances. Les signataires du présent accord reconnaissent que le dispositif de l'intéressement d'ArcelorMittal Atlantique et Lorraine constitue un tout et que l'adhésion au présent accord vaut adhésion pleine et entière aux dispositions de l'accord ci dessus référencé et ce comme stipulé au § 3.1.1 de celui ci.

L'objectif d'un accord sur l'intéressement aux Progrès des Performances est de permettre à chaque salarié, en contrepartie des efforts consentis, de bénéficier d'un retour financier liés aux progrès réalisés par tous au sein de l'établissement. Cet objectif de motivation et de solidarité a également prévalu dans la définition des modalités de répartition. Ainsi, l'intéressement permet à chacun de bénéficier de façon collective et équitable, en contrepartie des initiatives et des efforts consentis, du fruit des progrès et des résultats obtenus.

ARTICLE 1 – CHAMPS D'APPLICATION ET PERSONNEL BÉNÉFICIAIRE

Le présent accord concerne l'ensemble du personnel, Ingénieurs et Cadres, ETAM et Ouvriers inscrits aux effectifs de l'établissement, titulaires d'un contrat de travail en CDI ou CDD, y compris sous ses différentes formes telles que contrat CIFRE, contrat de professionnalisation, d'apprentissage.

Pour le personnel entré en cours d'exercice ou radié des effectifs quel qu'en soit le motif, le montant de l'intéressement sera calculé au prorata du temps d'activité au cours de la période de calcul de l'intéressement.

cg SV R R 

PG

ARTICLE 2 – MODALITES DE L'INTERESSEMENT AUX PROGRES DES PERFORMANCES

2.1. PRINCIPES

- Les progrès des performances de l'établissement sont indispensables pour créer les conditions permettant d'obtenir durablement des résultats.
- Ces progrès sont réalisés au sein des plans d'amélioration et de développement des Etablissements dans tous les domaines, notamment la fiabilité des outils et des process, la maîtrise des coûts ajoutés, la qualité des produits et le service aux clients. Les actions qui en découlent annuellement mobilisent la contribution de tous les membres du personnel.
- Les indicateurs de performances tirés de ces actions sont négociés au plus tard au début de chaque année, sous forme d'avenant annuel à l'accord d'intéressement.
- Le principe même du progrès des performances implique que la définition des indicateurs retenus ne peut couvrir qu'une année calendaire et que seule l'existence d'un avenant annuel local négocié dans les conditions définies par la loi permet de mettre en œuvre l'Intéressement aux Progrès des Performances pour l'année en cours.
- La périodicité de calcul de l'IPP retenue est trimestrielle, conformément au § 3.1.5 de l'accord société.

2.2. ENJEU DE MASSE SALARIALE

La performance maximum définie pour l'ensemble des indicateurs de progrès de chaque établissement correspond à un enjeu de 4,5 % de la Masse Salariale trimestrielle de l'établissement (MS), selon le niveau du Résultat d'Exploitation reconstitué de la société ArcelorMittal Atlantique et Lorraine tel que défini dans « l'accord d'Intéressement du personnel d'ArcelorMittal Atlantique et Lorraine aux Progrès des Performances et aux Résultats de l'Entreprise pour les années 2011 – 2012 – 2013 » à l'article 3.1.2.

Le résultat d'exploitation pris en compte est celui effectivement constaté pour le trimestre considéré.

cf SV R R H

P1

2.3. INDICATEURS DE LA PERFORMANCE DE L'ETABLISSEMENT

2.3.1 Indicateurs

La mesure de la performance sera définie au sein de l'établissement à partir d'un nombre limité de critères de performances qui devront être étroitement corrélés avec les objectifs du secteur Plats Carbone Europe et représentatifs des performances réalisées par tous les acteurs de l'entreprise. D'autre part, les seuils fixés pour la mesure de la performance devront être cohérents avec les résultats attendus et fixés dans les budgets, dans le cadre du processus mis en œuvre au sein du secteur Plats Carbone Europe.

Afin d'assurer la prise en compte de l'aspect économique dans l'IPP, chaque établissement devra intégrer dans ses indicateurs un indicateur à caractère économique ou financier à hauteur d'au moins 15% du taux de performance.

Pour l'établissement de Dunkerque, il est fixé à chacun des critères définis dans l'annexe 1 un objectif avec un seuil défini pour la période 2011.
Les résultats sont mesurés chaque mois et cumulés sur l'ensemble de la période de calcul, à l'exception de l'indicateur économique qui est calculé par trimestre.
L'avenant annuel déterminera les critères retenus et leurs objectifs pour les périodes suivantes.

2.3.2 Modalité de calcul

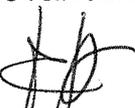
Le produit de l'intéressement aux progrès des performances sera réparti de manière uniforme, proportionnellement au coefficient personnel de participation.

Le coefficient de participation et la masse salariale sont respectivement définis dans « l'accord d'Intéressement du personnel d'ArcelorMittal Atlantique et Lorraine aux Progrès des Performances et aux Résultats de l'Entreprise pour les années 2011 – 2012 – 2013 ».

2.3.3 Application différée de la performance (en application de l'Article 3.1.4 de l'accord société)

Désirant augmenter le caractère motivant de l'IPP, et conscients que la performance d'un site n'est pas totalement corrélée au résultat de l'entreprise, les parties signataires conviennent de définir un mécanisme permettant d'assurer aux sites une valorisation optimale des taux de performance enregistrés.

Ainsi, si pendant un ou plusieurs trimestres consécutifs l'enjeu de masse salariale est de 0%, le taux de performance du site sera calculé selon les modalités en vigueur et mis en attente jusqu'au premier trimestre permettant de déclencher l'enjeu de 4,5%. Le taux de performance qui sera appliqué pour le trimestre renouant avec l'enjeu de 4,5% sera le taux de performance le plus élevé parmi ceux mis en attente et le taux réel du trimestre concerné. Le dispositif sera alors réinitialisé et le taux du trimestre suivant sera le taux réel lui correspondant.

eg sv a re 

P4

PC
EB

Cette disposition s'applique sur la durée de l'accord. Si une année se termine par une période sans déclenchement d'IPP, le meilleur taux de performance obtenu au cours de cette période figurera explicitement dans l'avenant annuel suivant comme taux de performance minimum applicable au premier trimestre de la nouvelle année atteignant le seuil de déclenchement de l'IPP.

2.4. PERIODICITE ET VERSEMENT

La périodicité de calcul et de versement de l'intéressement aux progrès des performances est trimestrielle.

1^{re} période, paiement en mai de l'année considérée,

2^e période, paiement au plus tard en septembre de l'année considérée, en visant un paiement en août

3^e période, paiement en novembre de l'année considérée,

4^e période, paiement février de l'année suivante.

Une fiche de calcul, distincte du bulletin de paie, sera adressée à chaque salarié. Cette fiche indiquera le montant revenant au salarié, rappellera les règles essentielles de répartition résultant du présent accord, et comportera la mention des choix possibles du salarié : affecter le montant de l'intéressement au plan d'épargne, sur l'un des fonds communs de placement ou bien percevoir sur compte bancaire ce montant.

Un délai de 10 jours sera laissé à chaque salarié pour exprimer son choix. A l'issue de ce délai, les sommes correspondantes seront versées aux salariés ou affectées, à la plus proche date possible, sur les fonds communs de placement du Plan d'Épargne Groupe ou au PERCO.

Pour les salariés susceptibles de bénéficier de l'intéressement et quittant l'entreprise en cours d'exercice avant que celle-ci n'ait été en mesure de calculer leurs droits, il appartient à l'employeur de leur demander l'adresse, actuelle ou à venir, à laquelle ils pourront être avisés de leurs droits.

Conformément à la législation en vigueur, les sommes versées au titre de l'intéressement n'ont pas le caractère de rémunération au sens de l'article L 242.1 du Code de la Sécurité Sociale et ne sont donc pas soumises aux cotisations sociales. Elles n'ont pas le caractère d'élément de salaire pour l'application de la législation du travail.

Sauf décision d'affectation à un plan d'épargne d'entreprise comme prévu à l'article L3315-2 du Code du Travail, ces sommes entrent dans l'assiette de l'impôt sur le revenu.

Par ailleurs, ces sommes subissent l'incidence de la Contribution Sociale Généralisée (CSG) et de la Contribution au Remboursement de la Dette Sociale (CRDS).

cq sv R PC 

PH

ARTICLE 3 – INFORMATION

Le présent accord sera porté à la connaissance des salariés et fera l'objet d'une note d'information communiquée à chacun d'entre eux.

En application de l'article L3313-2 du Code du Travail, le Comité d'Etablissement recevra toutes les informations nécessaires sur les mécanismes et paramètres de calcul de l'intéressement lui permettant ainsi de s'assurer des conditions d'application de l'accord. Mention en sera faite expressément à l'ordre du jour des réunions.

Ces informations feront l'objet d'une communication collective par tout moyen approprié.

Les dispositions du présent accord et notamment le mécanisme de détermination de l'intéressement devront faire l'objet de larges échanges au sein des établissements afin de contribuer à la bonne information économique et à la motivation du personnel.

Par cette information, l'intéressement tend, à travers l'explication des mécanismes et des enjeux, à permettre à chaque salarié de mieux comprendre la démarche et la finalité de l'entreprise et, par là même, d'y être pleinement associé.

ARTICLE 4 – COMMISSION D'APPLICATION ET DE SUIVI

Une commission d'application et de suivi composée des représentants des parties signataires sera constituée.

Elle se réunira chaque trimestre pour analyser les résultats obtenus et fonctionnement du dispositif d'intéressement.

Une réunion d'application et de suivi exceptionnelle pourra être organisée en cas de survenance de faits indépendants de la volonté des parties, qui pourraient créer des difficultés dans l'application du présent accord.

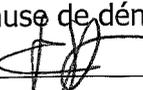
ARTICLE 5 – DURÉE

Le présent accord est conclu pour une durée couvrant les exercices 2011, 2012 et 2013. Il prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2011 pour venir à échéance le 31 décembre 2013.

ARTICLE 6 – DÉNONCIATION

Le présent accord ne pourra être dénoncé ou modifié que par l'ensemble des parties signataires et dans les mêmes formes que sa conclusion. La dénonciation devra être notifiée au Directeur d'Unité territoriale de la DIRECCTE compétent.

Les parties conviennent que la remise en cause des avantages sociaux ou fiscaux, en vigueur à la conclusion de l'accord, constituerait une cause de dénonciation de celui-ci.

cg SV R PE 
ArcelorMittal Atlantique et Lorraine – site de Dunkerque

Intéressement 2011 – 2012 – 2013

Page 5 sur 14

PC

PC
EB

ARTICLE 7 – LITIGES

Les différends éventuels qui pourraient survenir à l'occasion de l'application du présent accord se régleront, dans toute la mesure du possible, à l'amiable. A défaut, les parties concernées pourront saisir la juridiction compétente.

ARTICLE 8 – RÉVISION

Le présent accord pourra être révisé dans sa période d'application par accord entre les parties signataires et dans les mêmes formes que sa conclusion. Dans ce cas, l'avenant conclu entre l'ensemble des parties signataires sera soumis aux formalités de dépôt visées à l'article 9 ci-dessous.

ARTICLE 9 – FORMALITÉS DE DEPOT

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires, pour remise à chacune des organisations syndicales et pour les formalités de dépôt prévues par l'article L.2231.6 du Code du Travail.

Fait à Grande-Synthe le 14 Février 2011

Pour les Organisations Syndicales

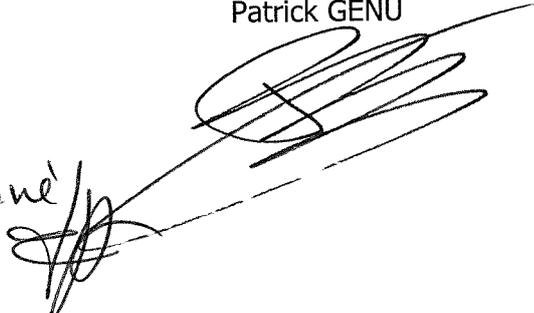
Pour la Direction

Patrick GENU

CFDT

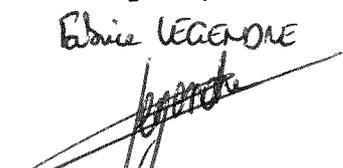
le Délégué Syndical


BRANDAÏN A MONÉ



CFE-CGC

le Délégué Syndical

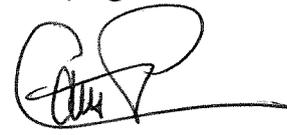
Elodie LEGENDRE


CGT

le Délégué Syndical

Placet


E. BONNER


P. Genu


FO

le Délégué Syndical

S VANDERLINDEN


ANNEXE 1

Critères d'appréciation des performances de l'établissement ARCELORMITTAL ATLANTIQUE ET LORRAINE DUNKERQUE

Les critères de performance sont étroitement corrélés avec les objectifs stratégiques de l'établissement définis autour de 5 axes majeurs.

Axe Santé – Sécurité – Environnement	10 points
Axe Management et Ressources Humaines	10 points
Axe Parts de marché – Clients	27,5 points
Axe Cost leadership	32,5 points
Axe Matières premières – Energie	15 points
Bonus respect du programme brames	2,5 points
Bonus respect du programme coils	2,5 points
Sous-total	100 points
Plafonné à	85* points
Critère économique – frais fixes	15** points
Total	100 points

**L'atteinte des résultats sur les critères techniques est limitée à 85 points auxquels s'ajoutent ceux obtenus éventuellement au titre des frais fixes. L'ensemble donnant un résultat maximum possible de 100 points.*

*** Les frais fixes sont calculés 1 fois par trimestre pour un enjeu de $15 \times 3 = 45$ points.*

Les critères de performance sont représentatifs des performances réalisées par tous les acteurs de l'établissement.

	Fonte	Acierie	TCC	DMEA	Supply Chain	Quality Product	Transversal	Bonus	TOTAL
Santé/Sécurité/ Environnement							10 pts		10 pts
Management/ RH							10 pts		10 pts
Parts de marché/ Clients	2,5 pts	5 pts	5 pts		9 pts	6 pts			27,5 pts
Cost leadership	12,5 pts	10 pts	10 pts					5 pts	37,5 pts
Matières premières/ Energie				15 pts					15 pts
TOTAL	15 pts	15 pts	15 pts	15 pts	6 pts	9 pts	20 pts	5 pts	100 pts

DEPARTEMENT FONTE – Année 2011

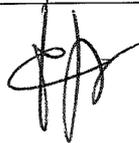
Les critères et objectifs des 6 indicateurs sont détaillés ci dessous. L'enjeu mensuel est de 2,5 points par indicateur soit un total de 15 points possibles.

CRITERES		UNITES	SEUILS	NOTE
Production Coke	Ecart au programme	Fours/jour Moyen	≥ 0 <0 à -1 < -1	2,5 1,25 0
Production Agglo	Ecart au programme	%	≥ 100 97 à <100 < 97	2,5 1,25 0
Production Fonte	Ecart au programme	%	≥ 100 97 à <100 < 97	2,5 1,25 0
Fiabilité	Heures de panne Département Fonte	Heures	≤ 52 >52 -80 > 80	2,5 1,25 0

Indicateurs dont les visées dépendent du niveau d'injection de charbon (coupure à 120 kg/tf)

CRITERES		UNITES	SEUILS SI MARCHE A MOINS DE 120 kg/tf	SEUILS SI MARCHE A PLUS DE 120 kg/tf		NOTE
				Sans HF2	Avec HF2	
Combustible	Mise au mille combustible totale	kg/tf	≤ 515 >515 - 525 > 525	≤ 460 >460 - 465 > 465	≤ 463 > 463 - 468 > 468	2,5 1,25 0
qualité	Silicium fonte	%	≤ 0,55 >0,55 – 0,60 > 0,60	≤ 0,45 >0,45 – 0,48 > 0,48		2,5 1,25 0

CY SV R
PC



91

DEPARTEMENT ACIER – Année 2011

La performance de l'Acierie est mesurée mensuellement selon trois critères détaillés ci dessous. L'enjeu mensuel est de 5 points par indicateur soit un total de 15 points possibles.

CRITERES		UNITES	SEUILS	NOTE
Production acier	Ecart au programme	%	≥ 100	5
			97 - <100	2,50
			< 97	0
Fiabilité	Nb d'interruptions de séquences pour 100 000t (hors CC24)	nombre	≤ 12	5
			>12 – 14	2,50
			> 14	0
Qualité	% coulées non affectées (hors CC24)	%	≤2,2	5
			>2,2 – 2,7	2,50
			> 2,7	0

cg

SV

RL

RL



PA

DEPARTEMENT TRAIN CONTINU A CHAUD – Année 2011

La performance du TCC est mesurée mensuellement selon trois critères détaillés ci dessous. L'enjeu mensuel est de 5 points par indicateur soit un total de 15 points possibles.

CRITERES		UNITES	SEUILS	NOTE
Production coils	Ecart au programme	%	≥ 100	5
			97 à <100	2,50
			< 97	0
Qualité	Bon en direct Expédiable intégrant les TRC	%	≥ 92	5
			91 à <92	2,50
			< 91	0

Il est convenu de ne pas prendre en compte les sanctions CGSIS pour l'année 2011.
Les sanctions CGSIS feront l'objet d'un suivi spécifique indépendant tout au long de l'année 2011 en vue de mesurer leur impact sur l'indicateur qualité du TCC et d'adapter en conséquence les seuils de cet indicateur en 2012.

CRITERES		UNITES	SEUILS SI 3 FOURS	SEUILS SI 4 FOURS	NOTE
Fiabilité	Taux de marche TCC	%	Seuils du 1 ^{er} semestre		
			≥ 86	≥ 84	5
			84 – 86	82 – <84	2,50
			< 84	< 82	0
			Seuils du 2 ^{eme} semestre		
			≥ 88	≥ 85,4	5
86 – 88	84 – <85,4	2,50			
		< 86	< 84	0	

cg sv R R 

PH

DMEA – ENERGIE – Année 2011

La performance énergétique est mesurée mensuellement selon deux critères détaillés ci dessous. L'enjeu mensuel est de 7,5 points par indicateur soit un total de 15 points possibles.

CRITERES	UNITES	SEUILS	NOTE
Gaz brûlé en torchère pour cause ArcelorMittal Dunkerque	%	$\leq 0,75$	7,5
		$>0,75$ à $1,75$	3,75
		$> 1,75$	0
Taux de récupération du gaz Aciérie	%	$\geq 92,5$	7,5
		85 à $<92,5$	3,75
		< 85	0

CRITERES	UNITES	SEUILS SI MARCHE A 2HFX	NOTE
Gaz brûlé en torchère pour cause ArcelorMittal Dunkerque	%	$\leq 0,3$	7,5
		$>0,3$ à $0,5$	3,75
		$> 0,5$	0
Taux de récupération du gaz Aciérie	%	$\geq 93,5$	7,5
		90 à $<93,5$	3,75
		< 90	0

cg sv R R 

P4

SUPPLY CHAIN – Année 2011

Les indicateurs service sont mesurés mensuellement selon 2 critères détaillés ci dessous. L'enjeu mensuel est de 6 points pour l'indicateur « note flux » et 3 points pour l'indicateur « grands retards » soit un total de 9 points possibles.

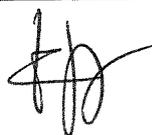
CRITERES	UNITES	SEUILS	NOTE
Note flux brames et coils		≥ 17	6
		14 à <17	3
		< 14	0
Grands retards brames et coils	Tonnes en retard de plus de 14 jours	≤ 2 500	3
		>2 500 – 3 500	1,5
		> 3 500	0

QUALITY PRODUCT – Année 2011

Les indicateurs qualité sont mesurés mensuellement selon deux critères détaillés ci dessous. L'enjeu mensuel est de 3 points par indicateur soit un total de 6 points possibles.

CRITERES	UNITES	SEUILS	NOTE
Non FCFT (first choice first time)	%	≤ 3	3
		>3 à 3,5	1,5
		>3,5	0

CRITERE	UNITE	SEUILS si marche à 2 HFX	SEUILS si marche à 3 HFX	NOTE
Rendement commandes Usine à Chaud	%	≥ 96	≥ 97	3
		94,5 à <96	95,5 à <97	1,50
		< 94,5	< 95,5	0

cg SV R R 

R4

SANTE – SECURITE – ENVIRONNEMENT – Année 2011

L'indicateur indicateur Santé – Sécurité – Environnement est mesuré par le nombre de panaches émis mensuellement. L'enjeu mensuel est de 10 points possibles.

CRITERES	UNITES	SEUILS	NOTE
Panaches	nombre	≤ 126	10
		>126 à 160	5
		> 160	0

MANAGEMENT – Année 2011

L'indicateur management se mesure par le % de réalisation des standards maintenance autonome.
L'enjeu mensuel est de 10 points.

CRITERES	UNITES	SEUILS T1 – T2 – T4	SEUILS T3	NOTE
% de réalisation des standards maintenance autonome	%	≥ 80	≥ 75	10
		70 à < 80	65 à < 75	5
		< 70	< 65	0

cg SV R PC 

PC

FRAIS FIXES – Année 2011 (Hors main d'œuvre interne)

Cet indicateur exprimé en €/t mesure la flexibilité des frais fixes (hors main d'œuvre).
L'enjeu trimestriel est de 45 points (3 x 15 points).

Les objectifs de frais fixes pour l'année 2011 sont maintenus au même niveau qu'en 2010 à scénario équivalent.

En 2010, les seuils de déclenchement ont été calculés sur une référence de production en marche à 3 hauts-fourneaux.

En 2011, les seuils de déclenchement sont réajustés sur une référence de production en marche à 2 hauts-fourneaux.

Critère	Unité	Seuil	Points
Frais fixes cumulés (hors main d'œuvre interne)	€/t	> 39 €/t	0
		> 36,75 €/t à 39 €/t	Progressif entre 0 et 45
		≤ 36,75 €/t	45

Barème de progression

FF > 39 €/t	0
39 €/t ≥ FF > 38,50 €/t	10 pts
38,50 €/t ≥ FF > 38 €/t	20 pts
38 €/t ≥ FF > 37,50 €/t	30 pts
37,50 €/t ≥ FF > 37 €/t	40 pts
37 €/t ≥ FF > 36,75 €/t	45 pts

cg SV R R JP

PG