ACCORD

PORTANT MODIFICATION de CERTAINES MODALITES
de la PRIME PCM

DE L'USINE ISOVER D'ORANGE

Saint-Gobain Isover
Siège Social : Les Miroirs - 18 avenue d'Alsace - 92400 Courbevoie - Tel 33 (0) 1 47 62 40 00 – e-mail : isover.fr@saint-gobain.com
S.A. au capital de 45 750 000 € RCS Nanterre 312 379 076 APE 2314Z N° identification intracommunautaire FR 64 312 379 076

PREAMBULE

Trois des quatre organisations syndicales présentes sur le site ayant demandé de revoir les critères et les modalités de calcul de la prime PCM, une réunion avec la Direction de l'Etablissement s'est tenue le 24 novembre 2016.

Un protocole d'accord du 5 avril 2000 et deux procédures internes de janvier 2006 et juillet 2013 ont établi les critères et modalités d'application de la prime Performance Compétence Mobilité (PCM).

A l'issue des discussions du 24 novembre, les parties se sont mises d'accord sur les dispositions suivantes applicables en 2017 pour une période indéterminée, figurant dans l'accord ci-dessous, qui font évoluer certains points de l'accord et des procédures précédents.

I. Nature, champ d'application et salariés bénéficiaires de l'accord

Article 1 : Nature de l'accord

Le présent accord (ci-après « l'accord ») constitue un accord d'établissement au sens des articles L 2232-11 et suivants du code du travail.

Article 2 : Champ d'application de l'accord

Le champ d'application de l'accord est l'usine ISOVER d'ORANGE.

Article 3 : Salariés bénéficiaires de l'accord

Bénéficient des mesures prévues par le présent accord, les ouvriers et employés salariés du site d'ORANGE, à l'exclusion des contrats en alternance.

II. Conditions d'attribution de la prime PCM

Article 4 : Participation volontaire des salariés

Il est demandé à l'ensemble du personnel des catégories susmentionnées de participer à la démarche PCM. En découlera un entretien PCM en présence du salarié. Si un salarié est absent au moment de l'entretien, cet entretien pourra être reporté jusqu'à deux mois suivant la date initialement prévue. Ce délai passé, la prime PCM sera évalué, calculé et validé sans sa présence, pour paiement dans les plus brefs délais.
Le montant de la prime variable est fonction du niveau de réalisation des objectifs individuels définis par chaque responsable de service en lien avec la hiérarchie de proximité.

Article 5 : Fixation des objectifs

La hiérarchie de proximité de chaque service propose, pour chaque fonction, des objectifs PCM. Ces objectifs sont mesurés à l'aide de critères et décrivent des actions à réaliser contribuant obligatoirement à la réalisation des objectifs de performance de l'usine. Ces objectifs sont validés par les chefs de service.
Pour les objectifs dits « transversaux », soit à cause de la fonction (par ex. les critères des assistantes) soit à cause de la teneur de l'objectif (par ex. zéro accident), une revue de direction PCM permet de valider l'homogénéité des choix et des règles de calcul afin d'assurer la plus grande équité.
Les critères sont fixés semestriellement. Ils peuvent être maintenus sur plus d'un semestre.
Le CE sera informé en cas d'évolution des objectifs.
Les objectifs PCM doivent être des objectifs clairs, mesurables, connus et bien compris par les collaborateurs. La réalisation de ces objectifs nécessite l'engagement et l'implication du collaborateur. L'atteinte de ces objectifs doit être possible au cours de la période pour laquelle l'objectif est défini.

Nombre d'objectifs :
5 objectifs individuels doivent être définis pour chaque poste.

Pondération des objectifs :
Une valeur en euros est affectée à chaque objectif. Cette valeur est fixée par les chefs de service. Cette valeur est fonction de l'importance relative de la contribution à l'amélioration des performances, potentiellement apportée par chaque objectif.
Les valeurs respectives des objectifs ne sont pas uniformes et figées dans le temps, ces valeurs pourront être révisées.
La somme des valeurs est égale à l'assiette totale de la prime soit 307,42 € à la date de signature de l'accord.
Elle est dorénavant traduite en nombre de SMP et suivra donc l'évolution de celui-ci dans le temps.
A la date de signature la prime vaut 58,87 SMP.

Prime obtenue pour chaque objectif :
Chaque objectif peut être réalisé en totalité, partiellement ou pas du tout. Il peut être aussi dépassé.
4 niveaux d'atteinte sont définis : 0%, 50%, 100%, et 130%. Ce dernier niveau étant une avancée du présent accord et permet de reconnaître le dépassement de l'objectif fixé. Ces 4 niveaux d'atteinte devront être appliqués à chaque critère. Ensuite, au moment du calcul de la prime, le niveau 130% ne devra être appliqué que sur 3 critères maximum et les plus rémunérateurs.
Des niveaux plus fins sont admis avec l'accord explicite du chef de service.

Article 6 : Prime et absentéisme
Le calcul de la prime PCM ne tient plus compte de l'absentéisme du collaborateur.
Pour autant, la prime PCM a pour objet de récompenser la participation du collaborateur à la performance globale de l'usine. Les objectifs devront malgré tout être atteints.

Article 7 : Versement de la prime
Le montant de la prime semestrielle défini au cours de l'entretien du mois de juin est versé sur la paye du mois de juillet.
Le montant de la prime semestrielle défini au cours de l'entretien du mois de décembre est versé sur la paye du mois de janvier.

Article 8 : Autres modalités

Les autres modalités de la prime PCM ne sont pas modifiées et sont données par les précédents textes, notamment le point 10 de la procédure du 1er juillet 2013.
Le critère Quick Kaizen devra être seulement validé et non réalisé.

III. Dispositions générales

Article 9 : Date d'application de ces mesures

Les présentes mesures seront mises en application à compter de la date de signature du présent accord.

Article 10 : Suivi de l'application de l'accord

Le suivi des conditions d'application du présent accord est effectué entre la Direction de l'usine ISOVER d'ORANGE d'une part et les Organisations Syndicales représentatives au sein de l'usine d'ORANGE d'autre part.

Article 11 : Durée de l'accord

Le présent accord est conclu dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur au moment de sa conclusion.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 12 : Révision de l'accord

Tout signataire du présent accord ou toute organisation syndicale ayant adhéré à celui-ci, postérieurement à sa signature, peut durant la période d'application demander aux autres parties signataires l'organisation d'une réunion en vue d'une éventuelle révision de l'accord.

La demande de révision devra être formulée par écrit en Lettre recommandée avec AR et préciser son objet. Elle sera adressée à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

La réunion demandée dans ces conditions se tiendra, sur convocation par la Direction de l'établissement, au cours du mois suivant la demande.

Toute révision éventuelle du présent accord fera l'objet de la conclusion d'un avenant écrit.

Article13 : Dépôt de l'accord

Le présent accord sera déposé, dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur, par la Direction des Ressources Humaines de la société ISOVER auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation du Travail, de l'Emploi (DIRRECTE) du Vaucluse et de sa remise au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes d'Orange.

Article 14 : Entrée en vigueur et publicité de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur à compter du jour qui suivra son dépôt auprès de la DIRRECTE et de sa remise au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes.

Le présent accord fera l'objet des dispositions réglementaires relatives à l'affichage et la publicité des accords collectifs dans toutes les entreprises, et leurs établissements, entrant dans son champ d'application.

Fait à ORANGE le 14 avril 2017

Pour la Direction
B. PIRLOT

Pour la CGT
S. SARANTIS

Pour la CGT-FO
N. JESUS

Pour la CFDT
C. CODRON