Sidel

ACCORD COLLECTIF DU 3 MARS 2011 SUR LE BONUS APPLICABLE AUX NON CADRES AU SEIN DE LA SOCIETE SIDEL BLOWING & SERVICES

Entre

La société SIDEL BLOWING & SERVICES, dont le siège social se situe avenue de la Patrouille de France – 76930 OCTEVILLE / MER, prise en la personne de Monsieur Pascal RENAUD, Président de la société SIDEL Blowing & Services.

D'une part

Et

Les Organisations Syndicales représentatives ci-après

L'organisation syndicale représentative CGT, représentée par Monsieur Reynald KUBECKI et Monsieur Manuel RODRIGUEZ en qualité de Délégués Syndicaux.

L'organisation syndicale représentative CFE-CGC, représentée par Monsieur Xavier OUDAR en qualité de Délégué Syndical.

L'organisation syndicale représentative CFDT, représentée par Monsieur Eric CHOUQUET en qualité de Délégué Syndical.

D'autre part

PREAMBULE

Dans le cadre du développement du groupe SIDEL, la société SIDEL Blowing & Services a souhaité mettre en place un dispositif de bonus au profit du personnel non-cadre de la société.
Ce dispositif de bonus vise à récompenser les efforts collectifs et individuels, qui se traduisent dans les résultats de l'entreprise.
Les parties ont souhaité que ce dispositif puisse s'appliquer immédiatement, c'est-à-dire y compris au titre de l'année 2010, en procédant à un versement dès l'année 2011.

E.C

RK

Sidel

ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble du personnel non cadre de la société SIDEL Blowing & Services.

Est considérée comme non cadre, toute personne ne relevant pas de la catégorie des Ingénieurs et Cadres, définie au regard des grilles de classification applicables au sein de l'entreprise, telle qu'issues de la convention collective de la métallurgie (arrondissement du Havre).

ARTICLE 2 : MODALITES DE CALCUL DES BONUS

2.1. - Principes généraux

Le montant du bonus perçu par chaque salarié visé au champ d'application est fonction de performances collectives et individuelles, mesurées par rapport à l'atteinte d'objectifs fixés.

Pour ce faire les parties conviennent de retenir trois indicateurs :

- La performance du groupe SIDEL, mesurée au travers de l'atteinte des objectifs fixés dans la **Balanced Score Card (BSC) du Groupe** ;

- La performance de la Business Unit (B.U.) d'appartenance du salarié, mesurée au travers de l'atteinte des objectifs fixés dans la **Balanced Score Card de la B.U**. ;

- La performance individuelle, mesurée au travers de l'atteinte des **objectifs fixés lors des entretiens annuels (APA) et / ou du score de la mission permanente.** Le choix du score de la performance individuelle (objectifs annuels et / ou mission permanente) peut varier en fonction des emplois occupés. Le choix de cette répartition est discuté lors des NAO.

En fonction de l'atteinte des objectifs fixés pour chaque indicateur, un score est attribué entre 1 et 5. Le score 3 correspond à l'atteinte des objectifs.

Chaque score est pondéré et un score moyen est attribué qui permet de déterminer le droit à bonus.

E.C

RK

XO

Sidel

Le montant du bonus correspond à un pourcentage du salaire annuel de base du salarié.

2.2. – Définition des indicateurs

2.2.1 – La performance groupe : la BSC groupe

La BSC et les objectifs qu'elle sous-tend sont définis pour s'assurer de l'atteinte du budget et de la vision long terme de l'Organisation, elles sont le reflet des axes stratégiques définis et validés par les actionnaires.

La BSC est construite sur la base de plusieurs domaines (Finances, clients, processus …….). Ces domaines sont pondérés.

Ces grands domaines, sont eux même subdivisés en différents objectifs, pondérés en fonction de leur importance dans l'atteinte du budget et de la stratégie.

Pour chaque objectif, une cible est définie, la totalité des objectifs atteints à la valeur cible permettant la réalisation du budget. Des valeurs en deçà ou au dessus de la valeur cible permettent d'encadrer une sous ou une sur performance envisageable.

La BSC donne lieu au calcul d'un score lié à l'atteinte de chaque objectif sur une échelle prédéfinie de 1 à 5. Le score 3 représente l'atteinte de la cible. Les scores de 1 à 2.99 représentent une atteinte partielle, les scores de 3.01 à 5 un dépassement.

Exemple pour un des objectifs de la dimension financière :

Objectif	Cible*	Poids	Echelle 1	2	3	4	5	Result.	Score
CA sur équipement	844 M€	10%	780	820	844	870	910	865.58	3.83

- L'objectif : explicite l'élément qui est considéré
- La cible : donne la valeur cible correspondant au budget
- Le poids : représente le poids de l'objectif dans la BSC
- L'échelle : précise les valeurs encadrant la cible
- Le résultat : est la valeur constatée en fin d'exercice concernant le-dit objectif
- Le score : se calcule linéairement en confrontant le résultat à l'échelle de résultat

E.C

RK

L'exemple ci-dessus se lit de la façon suivante : le budget pour l'année N prévoyait un chiffre d'affaire sur équipement de 844 M€. A la fin de l'année, le chiffre d'affaires constaté a été de 865.58 M€. Le score pour cet objectif est de 3,83. Ce score comptera pour 10% de la BSC globale.

En utilisant cet outil, les parties entendent garantir la cohérence entre les objectifs du Groupe et l'engagement quotidien de chaque salarié.

Au titre d'une année N, le projet de BSC Groupe est soumis au comité de rémunération Groupe en fin d'année N – 1. La BSC définitive est validée par le comité de rémunération Groupe de l'année N aux alentours du mois de Mars.

L'atteinte des objectifs fixés à la BSC Groupe et le score définitif attribué à la BSC Groupe sont examinés en année N+1, aux alentours du mois de mars, par le comité de rémunération du Groupe.

2.2.2. – La performance des B.U. : les BSC des B.U.

Le groupe SIDEL est organisé au travers de Business Units (B.U.). A la date de conclusion des présentes les B.U. suivantes sont représentées au sein de SIDEL Blowing & Services :

- Market Operations (M.O.) ;
- Industrial Operations (I.O.) ;
- Life Cycle Management (L.C.M.) ;
- Corporate.

Chaque B.U. dispose de sa propre BSC. Les BSC des B.U. sont présentées par les Directeurs des B.U. en fin d'année N – 1 et validées par le Global Leadership Team (GLT) en mars / avril de l'année N.

L'atteinte des objectifs fixés dans la BSC de la B.U. et le score définitif attribué à la BSC de la B.U. sont examinés en année N+1, aux alentours du mois de mars / avril.

Pour la B.U. Corporate, compte tenu de la spécificité de l'activité développée correspondant à des fonctions de support (Finance, RH, Juridique, Etc.) bénéficiant à la collectivité de travail et à l'absence de BSC propre, l'indicateur de référence sera uniquement la BSC du Groupe.

E.C

RK

Sidel

2.2.3. – La performance individuelle

L'examen de la performance des salariés s'effectue au travers de deux indicateurs :

- Performance au titre de la Mission Permanente ;
- Performance au titre des objectifs annuels.

L'examen de la performance s'effectue chaque année lors de l'entretien annuel (APA) :

- Un bilan de l'année précédente est effectué (accomplissement de la mission permanente – niveau d'atteinte des objectifs annuels) ;
- Les attentes au titre de la mission permanente et les objectifs pour l'année à venir sont fixés.

Au titre de l'année 2010, afin de pouvoir donner une application immédiate au présent accord, les parties conviennent que le droit à bonus sera examiné en retenant le score obtenu par chaque salarié au titre de l'accomplissement de la mission permanente.

Pour les années suivantes, le choix de la répartition entre les scores liés aux objectifs et / ou à la mission permanente est discuté en NAO.

2.3. – Calcul du bonus

2.3.1 – Principes généraux

Le droit à versement du bonus et le montant de celui-ci sont appréciés en appliquant la méthode suivante :

E.C

RK

Sidel

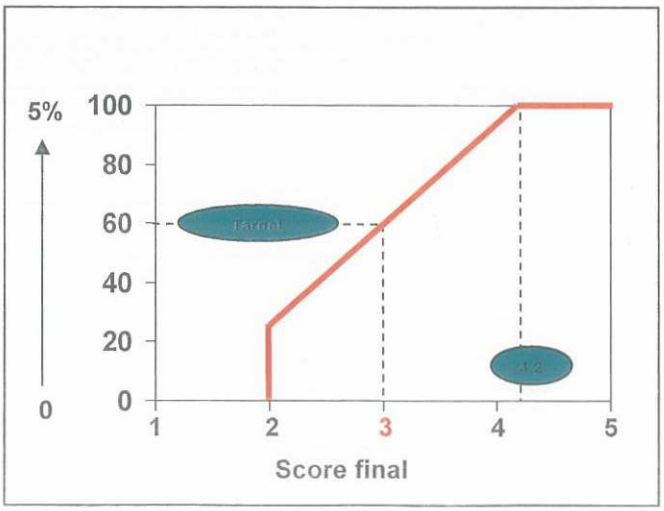
- **Calcul de la note individuelle de chaque collaborateur, en panachant les indicateurs décrits à l'article 2.2 :**

PERFORMANCE GROUPE	PERFOMANCE B.U.	PERFORMANCE INDIVIDUELLE
Score BSC Groupe **30 %**	Score BSC B.U. **30%**	Score Objectifs individuels et / ou Score Mission Permanente (APA) **40%**

SCORE FINAL

Nota : Compte tenu des précisions contenues à l'article 2.2.2, pour la B.U. Corporate, la BSC Groupe comptera pour 60% dans la détermination du score final des salariés affectés à cette B.U.

- **Au regard du score obtenu, détermination d'un pourcentage à appliquer à la base de calcul, suivant la courbe ci-dessous :**



E.C

RK

Sidel

<u>Explication de lecture :</u> Pour un score global de 3 (BSC groupe + BSC B.U. + Performance individuelle) le droit à bonus est de 60%, ce qui donnera lieu à l'attribution d'un bonus équivalent à 3 % du salaire de base du collaborateur (60% de 5%).

2.3.2. – Droit à versement du bonus

Le versement d'un bonus n'est pas automatique. Il dépend de l'atteinte des objectifs fixés.

Ainsi, si un score est inférieur à 2 au titre de l'un des trois indicateurs retenus (BSC groupe ou BSC B.U. ou Performance individuelle) aucun bonus ne sera versé (quand bien même le score moyen global serait supérieur à 2).

2.3.3. –Base de calcul du bonus

Le pourcentage, déterminé par application de la formule visée à l'article 2.3.1, est appliqué au salaire annuel de base du salarié.

Le salaire de base pris en compte est celui figurant sur la première ligne du bulletin de salaire et dénommé « Salaire de base ».

Le salaire annuel est obtenu en additionnant le salaire de base perçu chaque mois par le salarié pendant l'année au titre de laquelle est versé le bonus, divisé par douze et multiplié par 13. Les rattrapages éventuels d'augmentation salariale en cours d'année sont également pris en compte dans le calcul du salaire annuel de base.

Cela signifie que ne sont pas pris en compte les éléments de rémunérations qui s'ajoutent au salaire de base, quelque soient leur dénomination, et notamment :

- la prime d'ancienneté ;
- les heures supplémentaires et leurs majorations ;
- Les primes diverses liées à des modes d'organisation du temps de travail ou versées en considération de sujétions particulières (à titre d'exemple : primes de retour, primes week-end ….).

E.C

RK

Xo

Sidel

2.3.4. – Changement de B.U.

En cas de changement de B.U. d'appartenance d'un salarié au cours d'une année, les règles suivantes seront appliquées pour déterminer la note applicable au salarié pour la détermination du droit à bonus et de la note globale attribuée au salarié :

- En cas de changement de B.U. d'appartenance entre le 1er janvier et le 31 mars : sera retenu le score de la nouvelle B.U. de rattachement ;

- En cas de changement de B.U. d'appartenance entre le 1er avril et le 31 septembre : une moyenne des scores des deux B.U. sera effectuée en proratisant les scores selon le temps passé par le salarié au cours de l'année dans l'une et l'autre B.U.

- En cas de changement de B.U. d'appartenance entre le 1er octobre et le 31 décembre : sera retenu le score de la B.U. d'origine au sein de laquelle le salarié a été rattaché pendant la majeure partie de l'année.

On entend par changement de B.U., une affectation définitive du salarié au sein d'un service dépendant d'une nouvelle B.U.

En cas d'affectation temporaire d'un salarié sur un poste relevant d'une B.U. différente de celle de laquelle relève son poste d'origine, le score retenu sera celui de la B.U. dont relève son poste d'origine.

2.3.5. – Arrivée en cours d'année

Les salariés intégrant la société SIDEL Blowing & Services en cours d'année N, se verront appliquer les règles suivantes pour le versement du bonus en année N+1 :

- Si le salarié a assuré ses fonctions pendant au moins six mois de manière effective, que l'indicateur de performance individuel a été fixé (Mission Permanente ou objectif annuel) et que son atteinte est mesurable en fin d'année :

  ➡ *Score individuel déterminé suivant l'indicateur de performance retenu*

E.C

RK

- Salarié ayant assuré ses fonctions de manière effective pendant moins de six mois ou,

- Salarié ayant assuré ses fonctions de manière effective pendant plus de six mois mais pour lequel aucun indicateur de performance n'a été fixé (Mission Permanente ou Objectif annuel), ou

- Salarié ayant assuré ses fonctions de manière effective pendant plus de six mois mais pour lequel la performance individuelle ne peut être mesurée (période d'appréciation non pertinente)

➡ *Le score individuel sera fixé à 3 (objectif atteint).*

Quelle que soit la situation, le montant du bonus sera calculé au prorata du temps de présence du salarié au cours de l'année de référence.

2.3.6. – Rupture du contrat en cours d'année

En cas de rupture du contrat de travail en cours d'année, quel que soit le motif de rupture :

- Salarié ayant effectivement assuré ses fonctions pendant plus de six mois au cours de l'année de référence et dont la performance individuelle (Mission Permanente ou Objectif Annuel) est mesurable :

➡ *Score individuel déterminé suivant l'indicateur de performance retenu*

- Salarié ayant effectivement assuré ses fonctions pendant moins de six mois ou,

- Salarié ayant effectivement assuré ses fonctions pendant plus de six mois au cours de l'année de référence mais dont la performance individuelle ne peut être mesurée (période d'appréciation non pertinente),

➡ *Le Score individuel sera fixé à 3 (Objectif atteint).*

E.C

RK

XO

Sidel

2.3.7. – Suspension du contrat de travail

➢ *Fixation du score individuel*

En cas de suspension du contrat de travail, qu'elle qu'en soit la raison, les règles suivantes seront appliquées :

- Si la durée de l'absence n'empêche pas la mesure de l'atteinte des objectifs individuels, le score individuel sera fixé lors de l'APA de l'année N+1 ;

- Si la durée de l'absence empêche la mesure de l'atteinte des objectifs individuels, le score au titre de l'objectif individuel sera fixé à 3 (Objectif atteint).

➢ *Prise en compte de l'absence dans la détermination du montant du Bonus*

Le calcul du montant du bonus s'effectuera à partir du salaire de base annuel du salarié, calculé suivant les dispositions de l'article 2.3.3.

De la sorte, les périodes d'absence des salariés seront défalquées de la base de calcul du bonus, qui sera ainsi versé au prorata de la présence effective du salarié au cours de l'année de référence.

Seront décomptés comme jours d'absence, les absences pour motifs suivants :

- maladie ;
- congé sans solde ;
- congé parental ;
- congé individuel de formation ;
- congé pour création d'entreprise ;
- jour de grève ;
- congé paternité.

Les jours d'absence pour tous autres motifs que ceux cités ci-dessus seront considérés comme de la présence (absences légalement assimilées à du temps de travail effectif et rémunérées comme telles : absences en cas de congés payés, repos compensateurs, absences pour formation professionnelle ou syndicale, absences résultants d'un accident du travail, heures de délégation des représentants du personnel, congés de maternité et d'adoption).

E.C

RK

Sidel

2.3.8. – Versement du bonus

Au titre d'une année N, le bonus est versé en année N+1 avec la paye du mois de mai/juin.

Ainsi, au titre de l'année 2010, le bonus sera versé avec la paye du mois de mai/juin 2011.

ARTICLE 3 : SUIVI DE L'APPLICATION DE L'ACCORD

Les parties ont entendu instituer une commission paritaire de suivi qui se réunit :

- Une fois par an, 4 semaines après la clôture des APA.
- De manière exceptionnelle, à la demande d'un des membres de la commission, afin de traiter de sujets spécifiques.

3.1. – Composition de la commission paritaire de suivi

La commission sera composée de manière paritaire en termes de voix :

- 2 membres représentant le Direction (représentant 2 voix chacun) ;

- 4 membres représentant les Organisations Syndicales Représentatives au sein de l'entreprise (2 CGT, 1 CFE CGC, 1 CFDT). Cette représentation peut être revue en fonction des résultats des élections professionnelles.

- Le Président de la société Sidel Blowing & Services pouvant prendre position en cas de désaccord.

La commission sera présidée par un membre de la Direction désigné à cet effet.

Le secrétariat de la commission (organisation administrative des réunions) sera assuré par le département Ressources Humaines de la société SIDEL Blowing & Services, qui établira notamment un compte rendu des commissions de suivi qui sera diffusé auprès de l'ensemble de ses membres.

E.C

RK

Sidel

3.2. – Réunions de la commission paritaire de suivi

La commission se réunit sur convocation de son Président.

L'objet de la réunion annuelle de la commission de suivi sera de :

- Informer les membres de la commission sur les BSC Groupe et B.U. retenues au titre de l'année N ;

- Informer les membres de la commission sur les scores attribués à la BSC Groupe et aux BSC B.U. au titre de l'année N-1 ;

- Evoquer la situation individuelle des salariés, sur saisine de ceux-ci et dans les conditions qui suivent.

3.3. – Saisine de la commission de suivi par un salarié

La commission de suivi pourra être saisie par tout salarié de la société SIDEL Blowing & Services dont le score au titre de la performance individuelle (objectifs annuels et / ou mission permanente selon les cas), est inférieur à 2 (score privatif de tout bonus), et /ou si le salarié juge inatteignables ses objectifs fixés pour l'année N+1 par son supérieur hiérarchique.

Cette saisine devra être effectuée par le salarié par courrier simple ou mail auprès d'un membre de la commission (Représentant de la direction ou membre d'une Organisation Syndicale Représentative).

Cette demande d'examen de sa situation personnelle par un salarié ne sera recevable que dans la mesure où sa demande sera remise ou adressée par le salarié dans le mois suivant la clôture des APA.

L'examen de la situation individuelle du salarié sera effectué lors de la réunion annuelle de la commission ou, lorsque cela ne sera pas possible, au cours d'une réunion exceptionnelle que le Président de la commission se chargera de convoquer.

L'examen de la situation individuelle du salarié sera effectué par les seuls membres de la commission. La Direction pourra, le cas échéant, inviter le responsable du salarié ayant procédé à son évaluation et le salarié, s'il en manifeste la volonté, pour éclairer les débats.

E.C

RK

L'examen de la situation individuelle consistera en une discussion / débat entre les membres de la commission sur l'évaluation du salarié au titre des objectifs individuels et / ou de la mission permanente, visant ainsi une décision quant à son score final.

ARTICLE 4 : DISPOSITIONS DIVERSES

Les dispositions du présent accord se substituent et remplacent tout usage, pratique, engagement préexistant au sein de la société SIDEL Blowing & Services ayant le même objet que le présent accord (rétribution de l'effort d'un salarié), quelque soit sa dénomination.

ARTICLE 5 : DUREE, REVISION, DENONCIATION DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet à compter de sa date de signature.

Chaque signataire pourra, à tout moment, demander la révision des dispositions contenues dans les présentes. La demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres signataires et devra indiquer le ou les articles concernés ainsi qu'être accompagnée d'un projet de nouvelle rédaction de ces articles.

Il pourra être dénoncé en tout ou partie moyennant le respect d'un préavis de trois mois.

ARTICLE 6 : DEPOT, PUBLICITE, NOTIFICATION

Le présent accord sera notifié aux Organisations Syndicales Représentatives dans l'entreprise.

A l'issue du délai d'opposition, il sera déposé en deux exemplaires, auprès de la DDTEFP, une version signée du présent accord sur support papier et une version sur support électronique. Un exemplaire sera adressé au greffe du Conseil de Prud'hommes.

Mention de cet accord figurera sur le tableau d'affichage de la direction.

E.C

RK

Sidel

Fait à Octeville, le 3 Mars 2011 en 8 exemplaires originaux

Pour la société SIDEL BLOWING & SERVICES	POUR LES ORGANISATIONS SYNDICALES
Monsieur Pascal Renaud, Président Monsieur Laurent Tranchida, Directeur Ressources Humaines	Monsieur Reynald Kubecki Délégué Syndical CGT Monsieur Xavier Oudar Délégué Syndical CFE – CGC Monsieur Eric Chouquet Délégué Syndical CFDT