

**ACCORD RELATIF AUX PRIMES DE PERFORMANCE ITM LAI
ETABLISSEMENT DE AVION**

ENTRE

La Société ITM LAI, Etablissement de Avion situé 3 rue des Atrébates - Z.I des Quatorze, représenté par M. Jean-François JACQUINOT agissant en qualité de Directeur d'Etablissement, dûment mandaté,

D'UNE PART,

ET

La Fédération CGT représentée par M. Olivier VAQUETTE,

La Fédération CFTC représentée par M. Frédéric DROLEZ en remplacement de M. Alain DESOMBRE,

D'AUTRE PART,

Table des matières

ARTICLE 1 - OBJET DE L'ACCORD	5
ARTICLE 2 - DEFINITION DES PRIMES DE PERFORMANCE	5
ARTICLE 3 -PRIME DE PERFORMANCE INDIVIDUELLE (PPI)	6
3.1 DEFINITION DE LA PRIME DE PERFORMANCE INDIVIDUELLE.....	6
3.2 CHAMP D'APPLICATION DE LA PRIME DE PERFORMANCE INDIVIDUELLE (PPI).....	6
3.2.1 Conditions tenant au contrat :.....	6
3.2.2 Conditions tenant aux bénéficiaires :	6
3.3 MODALITES DE CALCUL DE LA PRIME DE PERFORMANCE INDIVIDUELLE (PPI)	7
3.3.1 Modalités de calcul de la PPI au titre de l'activité « préparation picking » (SEC, FFL, GEL) ...	7
3.3.2 Modalités de calcul de la performance en « préparation mécanisée »	11
3.3.3 Modalités de calcul de la performance des caristes.....	13
3.3.4 Modalités de calcul de la performance des réceptionnaires non affectés au FRAIS mécanisé	19
3.3.5 Modalités de calcul de la performance des expéditionnaires.....	24
3.4 MONTANT ET VERSEMENT DE LA PRIME DE PERFORMANCE INDIVIDUELLE.....	26
3.4.1 Montant maximal de la prime de performance individuelle :.....	26
3.4.2 Modalités de versement de la prime de performance individuelle :	26
ARTICLE 4 - PRIME DE PERFORMANCE COLLECTIVE (PPC)	29
4.1 DEFINITION DE LA PRIME DE PERFORMANCE COLLECTIVE	29
4.2 BENEFICIAIRES DE LA PRIME DE PERFORMANCE COLLECTIVE	29
4.2.1 Conditions tenant au contrat :.....	29
4.2.2 Conditions tenant aux bénéficiaires :	29
4.3 MODALITES DE CALCUL DE LA PRIME DE PERFORMANCE COLLECTIVE	29
4.3.1. CRITERE DE PERFORMANCE EXPLOITATION	30
4.3.2. CRITERE DE PERFORMANCE GLOBALE.....	31
4.3.3 CRITERE « TAUX DE SERVICE EXPLOITATION »	32
4.4 MONTANT ET VERSEMENT DE LA PRIME DE PERFORMANCE COLLECTIVE	34
4.4.1 Versement mensuel de la PPC :	34
4.4.2 PRORATISATION DE LA PRIME DE PERFORMANCE COLLECTIVE	35
ARTICLE 6 - INFORMATION DU PERSONNEL ET SUIVI DE L'ACCORD.....	36
6.1 Communication de l'accord :.....	36
6.2 Suivi de l'accord :	36
ARTICLE 7- SUBSTITUTION AUX USAGES ET ENGAGEMENTS UNILATERAUX	36

ARTICLE 8 - DUREE – REVISION – DENONCIATION DE L’ACCORD..... 36

8.1 Durée de l’accord..... 36

8.2 Clause de revoyure 36

8.3 Révision de l’accord : 37

8.4 Dénonciation de l’accord : 37

ARTICLE 9 - FORMALITES DE PUBLICITE ET DE DEPOT..... 37

PREAMBULE

Etant préalablement rappelé que l'intérêt de l'entreprise ITM LAI et des salariés qui la composent, réside dans la performance de ses établissements tant du point de vue de leur « productivité » que du point de vue de la qualité de service rendue aux points de vente alimentaire.

Que depuis l'existence d'ITM LI (puis LAI), afin d'intéresser les salariés à la performance de l'entreprise, des dispositifs hétérogènes ont été mis en œuvre au sein des établissements, principalement par voie d'usage ou décision unilatérale. Qu'en 2018, sur la base d'une première réflexion menée aux fins d'harmonisation des rémunérations variables, deux accords d'établissement à durée indéterminée relatifs aux primes de performance ont été signés au sein des établissements de BOURGES ET BEZIERS.

Qu'à l'issue d'un bilan mené fin 2019 ayant permis de mesurer s'il était nécessaire d'ajuster le dispositif existant (avant de l'étendre aux autres établissements d'ITM LAI), un groupe de travail pluri disciplinaire a été constitué aux fins de prescription des dits ajustements à compter du 1er trimestre 2020.

Que l'engagement de proposer aux salariés des bases mixtes/centrales un système de rémunération complémentaire harmonisé rétribuant de manière juste et équitable leurs performances a été parallèlement consigné dans un accord d'entreprise majoritaire relatif à la qualité de vie au travail signé le 12 décembre 2019 et mis en œuvre à compter du 1er janvier 2020.

Que les pré-requis pour que la nouvelle prime de performance constitue une forme de reconnaissance des résultats individuels et collectifs sont les suivants :

- ⇒ une connaissance par le salarié des objectifs à atteindre ;
- ⇒ une connaissance par le salarié des résultats obtenus, si possible en temps réel et directement dans le cadre de l'activité
- ⇒ la possibilité pour le salarié de mesurer l'écart entre les objectifs et les résultats et d'identifier les causes de cet écart ;
- ⇒ la capacité de pouvoir « piloter » sa propre performance, via l'autonomie et une souplesse du système, de sorte à pouvoir intégrer les aléas et réduire l'écart constaté en revoyant les objectifs ou la manière de les atteindre.

C'est à cet effet qu'ont été imaginées deux primes de performance l'une individuelle, l'autre collective.

Qu'au sein de l'établissement d'Avion, les parties conviennent que le présent accord fait suite à l'« accord relatif aux primes de performance ITM LAI Avion » signée le 31 Juillet 2020 (1^{ère} déclinaison).

Que la Direction a convié les organisations syndicales en présence à négocier sur la mise en place de nouvelles primes de performance.

Que la Direction et les organisations syndicales se sont rencontrées les 19 novembre 2021, 3 décembre 2021 et 16 décembre 2021.

Que suite aux différents échanges avec les organisations syndicales, et tenant compte du contexte spécifique lié au lancement de l'activité sec, les parties conviennent que la mise en œuvre des modalités des primes de performance concernant l'activité Sec, ne prendra effet qu'au transfert effectif de Vimy au sein d'Avion, soit en mai 2022.

Qu'ayant pris en compte les remarques et points d'attention des organisations syndicales, notamment quant à la loyauté du budget de l'établissement (qui permet de déterminer les pivots/paliers de déclenchement des primes individuelles), les parties ont communément convenu et arrêté ce qui suit :

ARTICLE 1 - OBJET DE L'ACCORD

Le présent accord a pour objet d'harmoniser les dispositions relatives aux primes rémunérant la productivité/performance des salariés de la base mixte d'Avion.

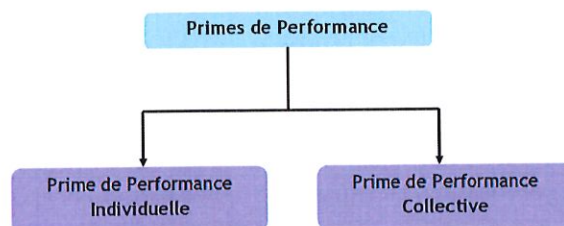
Le présent accord institue deux primes de performance et détermine les modalités d'octroi et de calcul desdites primes.

ARTICLE 2 - DEFINITION DES PRIMES DE PERFORMANCE

Les parties conviennent de mesurer la performance des salariés de l'établissement d'Avion à travers le versement de deux primes distinctes :

- une **prime individuelle** qui repose pour partie (70%) sur la productivité « pure » du salarié et pour autre partie (30%) sur la qualité/fiabilité dite « prime de performance individuelle » (PPI)
- une **prime collective** qui repose pour partie (50%) sur la performance collective exploitation variable ou globale et pour autre partie (50%) sur le taux de service exploitation dite « prime de performance collective » (PPC)

Les primes individuelle et collective sont dissociées l'une de l'autre (cf. Article 3 et Article 4).



ARTICLE 3 -PRIME DE PERFORMANCE INDIVIDUELLE (PPI)

3.1 DEFINITION DE LA PRIME DE PERFORMANCE INDIVIDUELLE

Le système de rémunération variable dit « prime de performance individuelle » mis en place au sein de l'établissement d'Avion a pour objectif de rémunérer la performance individuelle en combinant la productivité et la qualité.

3.2 CHAMP D'APPLICATION DE LA PRIME DE PERFORMANCE INDIVIDUELLE (PPI)

3.2.1 Conditions tenant au contrat :

Sont éligibles à la prime de performance individuelle (PPI), sans condition d'ancienneté, les salariés titulaires :

- d'un contrat de travail à durée indéterminée
- d'un contrat de travail à durée déterminée, y compris sous la forme de contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage.
- d'un contrat d'intérim

3.2.2 Conditions tenant aux bénéficiaires :

Sont éligibles au bénéfice de la prime de performance individuelle (PPI) les salariés effectuant :

1. une activité de préparation au « Picking » via la reconnaissance vocale (« frais », « sec » « Gel » et « FFL ») - cf. article 3.3.1
2. une activité de préparation « mécanisée » (« frais ») incluant l'ensemble des activités périphériques telles que la réception cf. article 3.3.2
3. une activité de stockage/déstockage cf. article 3.3.3
4. une activité de réception (« sec », « FFL », « GEL » et Interbase) cf. article 3.3.4
5. une activité d'expédition cf. article 3.3.5

En théorie, il s'agit principalement des salariés rattachés à l'emploi repère :

- « Préparateur » (statut Employé, niveau 2, échelon 1),
- « Cariste » (statut Employé, niveau 2, échelon 2),
- « Expéditionnaire » (statut Employé, niveau 2, échelon 2),
- « Réceptionnaire » (statut Employé, niveau 3, échelon 1),
- « Agent Logistique » (statut Employé, niveau 4, échelon 2) dès lors qu'ils effectuent l'une ou plusieurs des activités sus visées

3.3 MODALITES DE CALCUL DE LA PRIME DE PERFORMANCE INDIVIDUELLE (PPI)

Parce qu'il n'y a pas de performance sans qualité de service, les parties conviennent de calculer la prime de performance individuelle (PPI) en tenant compte :

- De la productivité représentant 70% du montant maximal de la PPI,
- De la qualité de service représentant 30% du montant maximal de la PPI (*Le critère de qualité est conditionné au déclenchement du critère de productivité*).

La performance étant calculée différemment selon le type d'activité, les parties conviennent de définir les modalités de calcul par activité.

3.3.1 Modalités de calcul de la PPI au titre de l'activité « préparation picking » (SEC, FFL, GEL)

3.3.1.1 Modalités de calcul du critère productivité de la PPI (70%)

Le critère de productivité associé à la performance individuelle est calculé mensuellement comme suit :

$$\frac{\text{Nombre colis préparés sur le mois par le préparateur}}{\text{Nombre d'heures productives mensuelles du préparateur}}$$

Le montant de la prime associé à la productivité « pure » est déterminé en fonction d'un pivot puis de paliers d'atteinte.

Le pivot constitue le seuil de déclenchement de la PPI : il est fixé à partir d'une productivité cible (cf. annexe pivot par activité).

Le palier 4 correspond à un plafond fixé pour toutes les bases de France.

Le montant de la prime évolue selon 4 paliers d'atteinte, correspondant à l'évolution de la productivité référence jusqu'au plafond national.

Pivot/ Paliers d'atteinte (montants de prime mensuels associés)

- *Concernant les Modalités de calcul du critère productivité de la PPI SEC (Auto)*

	Productivité	Montant associé
PIVOT - palier 0	120	105€
Palier 1	127,5	140€
Palier 2	135	175€
Palier 3	142,5	210€
Palier 4 (plafond)	150	245€

- *Concernant les Modalités de calcul du critère productivité de la PPI FFL*

	Productivité	Montant associé
PIVOT - palier 0	170	105€
Palier 1	180	140€
Palier 2	190	175€
Palier 3	200	210€
Palier 4 (plafond)	210	245€

- *Concernant les Modalités de calcul du critère productivité de la PPI GEL*

	Productivité	Montant associé
PIVOT - palier 0	150	105€
Palier 1	160	140€
Palier 2	170	175€
Palier 3	180	210€
Palier 4 (plafond)	190	245€

- *Concernant les Modalités de calcul du critère productivité de la PPI SEC MEA*

Vo⁸
JRS. FD

	Productivité	Montant associé
PIVOT - palier 0	200	105€
Palier 1	211,3	140€
Palier 2	222,5	175€
Palier 3	233,8	210€
Palier 4 (plafond)	245	245€

3.3.1.2 Modalités de calcul du critère qualité de la PPI (30%) :

Le critère qualité associé à la performance individuelle est apprécié individuellement et se mesure à travers le taux de fiabilité de préparation de chaque salarié par le biais d'un contrôle aléatoire effectué au cours d'un mois donné. C'est pourquoi, les parties conviennent que si un salarié n'a pu être contrôlé au cours d'un mois donné au titre du taux de fiabilité, il sera considéré comme ayant atteint 100% du critère qualité (30% de la PPI).

Ce taux de fiabilité est calculé mensuellement comme suit :

$$\frac{\text{Nombre colis contrôlés conformes du préparateur}}{\text{Nombre de colis contrôlés du préparateur}}$$

L'objectif est d'atteindre un taux fiabilité supérieur à 99,7%.

Cependant, durant une période transitoire, les parties conviennent d'associer un montant de prime en deçà du taux cible de 99,7% sans qu'il puisse être inférieur à 99,4% selon les paliers suivants :

< 99,4%	99,4% < x < 99,5%	99,5% < x < 99,7%	> 99,7%
0%	10%	20%	30%

Les parties conviennent de revoir ces paliers afin de parvenir à ce que le taux cible de 99,7%, soit à terme le seuil de déclenchement du critère.

Cette modification serait alors actée en fin d'année N pour l'année N+1, dans le cadre d'une information du Comité Social et Economique d'Etablissement (pv à l'appui).

Le critère de qualité étant conditionné à l'atteinte du critère de productivité, le montant de la prime associée au critère qualité évolue selon les pivot/paliers d'atteinte associés au critère de productivité.

Pivot/ Paliers d'atteinte (montants de prime mensuels associés)

		Taux de fiabilité			
		Productivité	99,4% < x < 99,5%	99,5% ≤ x < 99,7%	> 99,7%
			10%	20%	30%
PIVOT - Palier 0	X	15 €	30 €	45 €	
Palier 1	X	20 €	40 €	60 €	
Palier 2	X	25 €	50 €	75 €	
Palier 3	X	30 €	60 €	90 €	
Palier 4 – Plafond	X	35 €	70 €	105 €	

**Le pivot et les paliers sont repris ci-dessus pour chacune des activités concernées (cf partie 3.3.1.1 concernant les modalités de calcul du critère productivité de la PPI)*

3.3.1.3 Synthèse des modalités de calcul de la PPI au titre de l'activité « préparation picking »

- Concernant la synthèse des modalités de calcul de la PPI au titre de l'activité « préparation picking SEC » (CPS auto)

	Montant max	70%		30%		
		CRITERE PRODUCTIVITE		CRITERE QUALITE		
		Productivité	Montant associé	99,4% < x < 99,5%	99,5% ≤ x < 99,7%	≥ 99,7%
PIVOT - Palier 0	150 €	120,0	105 €	15 €	30 €	45 €
Palier 1	200 €	127,5	140 €	20 €	40 €	60 €
Palier 2	250 €	135,0	175 €	25 €	50 €	75 €
Palier 3	300 €	142,5	210 €	30 €	60 €	90 €
Palier 4 - Plafond	350 €	150,0	245 €	35 €	70 €	105 €

- Concernant la synthèse des modalités de calcul de la PPI au titre de l'activité « préparation picking FFL »

	Montant max	70%		30%		
		CRITERE PRODUCTIVITE		CRITERE QUALITE		
		Productivité	Montant associé	99,4% < x < 99,5%	99,5% ≤ x < 99,7%	≥ 99,7%
PIVOT - Palier 0	150 €	170,0	105 €	15 €	30 €	45 €
Palier 1	200 €	180,0	140 €	20 €	40 €	60 €
Palier 2	250 €	190,0	175 €	25 €	50 €	75 €
Palier 3	300 €	200,0	210 €	30 €	60 €	90 €
Palier 4 - Plafond	350 €	210,0	245 €	35 €	70 €	105 €

10
 V0
 JRS. FD

- Concernant la synthèse des modalités de calcul de la PPI au titre de l'activité « préparation picking GEL ».

	Montant max	70%		30%		
		CRITERE PRODUCTIVITE		CRITERE QUALITE		
		Productivité	Montant associé	99,4%<x<99,5%	99,5%≤x<99,7%	≥ 99,7%
PIVOT - Palier 0	150 €	150,0	105 €	15 €	30 €	45 €
Palier 1	200 €	160,0	140 €	20 €	40 €	60 €
Palier 2	250 €	170,0	175 €	25 €	50 €	75 €
Palier 3	300 €	180,0	210 €	30 €	60 €	90 €
Palier 4 - Plafond	350 €	190,0	245 €	35 €	70 €	105 €

- Concernant la synthèse des modalités de calcul de la PPI au titre de l'activité « préparation picking SEC MEA »

	Montant max	70%		30%		
		CRITERE PRODUCTIVITE		CRITERE QUALITE		
		Productivité	Montant associé	99,4%<x<99,5%	99,5%≤x<99,7%	≥ 99,7%
PIVOT - Palier 0	150 €	200,0	105 €	15 €	30 €	45 €
Palier 1	200 €	211,3	140 €	20 €	40 €	60 €
Palier 2	250 €	222,5	175 €	25 €	50 €	75 €
Palier 3	300 €	233,8	210 €	30 €	60 €	90 €
Palier 4 - Plafond	350 €	245,0	245 €	35 €	70 €	105 €

3.3.2 Modalités de calcul de la performance en « préparation mécanisée »

3.3.2.1 Modalités de calcul du critère productivité de la PPI (70%)

Le critère de productivité associé à la performance «préparation mécanisée» est calculé collectivement pour l'ensemble des personnels affectés autour de l'outil de mécanisation.

**préparateurs affectés à l'injection, à la palettisation, au tirage à quai, réceptionnaires « frais » + agents logistiques à due proportion du temps qu'ils s'y consacrent*

Le critère de productivité associé à la performance individuelle « frais mécanisé » est calculé mensuellement comme suit :

Total volumes FRAIS préparés sur la mécanisation

Total heures productives de la mécanisation

Le montant de la prime associé à la productivité « pure » est déterminé en fonction d'un pivot puis de paliers d'atteinte.

Le pivot constitue le seuil de déclenchement de la PPI : il est fixé à partir d'une productivité cible minimale de 155 colis/heure.

Le palier 4 correspond à un plafond fixé pour toutes les bases de France. Le plafond de productivité de la mécanisation est fixé à 185 colis/heure.

Le montant de la prime évolue selon 4 paliers d'atteinte, correspondant à l'évolution de la productivité entre la productivité référence et le plafond national.

Pivot/ Paliers d'atteinte (montants de prime mensuels associés)

	Productivité	Montant associé
PIVOT - palier 0	155	105€
Palier 1	162,5	140€
Palier 2	170	175€
Palier 3	177,5	210€
Palier 4 (plafond)	185	245€

3.3.2.2 Modalités de calcul du critère qualité de la PPI (30%)

Le critère qualité associé à la performance individuelle est calculé collectivement pour l'ensemble des personnels affectés à l'outil de mécanisation et se mesure à travers le taux de fiabilité de préparation mécanisée.

Ce taux de fiabilité est calculé mensuellement comme suit :

$$\frac{\text{Nombre colis contrôlés conformes sur le mois}}{\text{Nombre de colis contrôlés sur le mois}}$$

L'objectif est d'atteindre un taux fiabilité supérieur à 99,7%.

Cependant, durant une période transitoire, les parties conviennent d'associer un montant de prime en deçà du taux cible de 99,7% sans qu'il puisse être inférieur à 99,4% selon les paliers suivants :

< 99,4%	99,4%<x<99,5%	99,5%<x<99,7%	> 99,7%
0%	10%	20%	30%

Les parties conviennent de revoir ces paliers afin de parvenir à ce que le taux cible de 99,7%, soit à terme le seuil de déclenchement du critère.

Cette modification serait alors actée en fin d'année N pour l'année N+1, dans le cadre d'une information du Comité Social et Economique d'Etablissement (pv à l'appui).

Le critère de qualité étant conditionné à l'atteinte du critère de productivité, le montant de la prime associée au critère qualité évolue selon les pivot/paliers d'atteinte associés au critère de productivité.

Pivot/ Paliers d'atteinte (montants de prime mensuels associés)

	Productivité	Taux de fiabilité		
		99,4% < x < 99,5%	99,5% ≤ x < 99,7%	> 99,7%
		10%	20%	30%
PIVOT - Palier 0	155	15 €	30 €	45 €
Palier 1	162,5	20 €	40 €	60 €
Palier 2	170	25 €	50 €	75 €
Palier 3	177,5	30 €	60 €	90 €
Palier 4 – Plafond	185	35 €	70 €	105 €

3.3.2.3 Synthèse des modalités de calcul de la PPI au titre de l'activité
« préparation mécanisée »

	Montant max	70%		30%		
		CRITERE PRODUCTIVITE		CRITERE QUALITE		
		Productivité	Montant associé	99,4% < x < 99,5%	99,5% ≤ x < 99,7%	≥ 99,7%
				10%	20%	30%
PIVOT - Palier 0	150 €	155,0	105 €	15 €	30 €	45 €
Palier 1	200 €	162,5	140 €	20 €	40 €	60 €
Palier 2	250 €	170,0	175 €	25 €	50 €	75 €
Palier 3	300 €	177,5	210 €	30 €	60 €	90 €
Palier 4 - Plafond	350 €	185,0	245 €	35 €	70 €	105 €

3.3.3 Modalités de calcul de la performance des caristes

3.3.3.1 Modalités de calcul du critère productivité de la PPI (70%)

Vo
1/13
FD

Le critère de productivité associé à la performance individuelle des caristes est calculé mensuellement comme suit :

$$\frac{\text{Nombre de palettes stockées ou déstockées par le cariste}}{\text{Nombre d'heures productives mensuelles du cariste}}$$

Le montant de la prime associé à la productivité « pure » est déterminé en fonction d'un pivot puis de paliers d'atteinte.

Le pivot constitue le seuil de déclenchement de la PPI : il est fixé à partir d'une productivité de référence (cf. annexe pivot par activité).

Le palier 4 correspond à un plafond fixé pour toutes les bases de France.

Le montant de la prime évolue selon 4 paliers d'atteinte, correspondant à l'évolution de la productivité de référence jusqu'au plafond national.

Pivot / Paliers d'atteinte (montants de prime mensuels associés)

- Concernant les modalités de calcul du critère productivité de la PPI au titre de l'activité « Stockage – cariste SEC »

	Productivité	Montant associé
PIVOT - palier 0	28	56€
Palier 1	29,5	73.5€
Palier 2	31	91€
Palier 3	32,5	108.5€
Palier 4 (plafond)	34	126€

- Concernant les modalités de calcul du critère productivité de la PPI au titre de l'activité « Stockage – cariste GEL »

	Productivité	Montant associé
PIVOT - palier 0	19	56€
Palier 1	21,3	73.5€
Palier 2	23,5	91€
Palier 3	25,8	108.5€
Palier 4 (plafond)	28	126€

- Concernant les modalités de calcul du critère productivité de la PPI au titre de l'activité « Stockage – cariste FFL »

	Productivité	Montant associé
PIVOT - palier 0	16	56€
Palier 1	18,3	73.5€
Palier 2	20,5	91€
Palier 3	22,8	108.5€
Palier 4 (plafond)	25	126€

- Concernant les modalités de calcul du critère productivité de la PPI au titre de l'activité « Déstockage – cariste SEC »

	Productivité	Montant associé
PIVOT - palier 0	20	56€
Palier 1	21,8	73.5€
Palier 2	23,5	91€
Palier 3	25,3	108.5€
Palier 4 (plafond)	27	126€

- Concernant les modalités de calcul du critère productivité de la PPI au titre de l'activité « Déstockage – cariste GEL »

	Productivité	Montant associé
PIVOT - palier 0	21	56€
Palier 1	21,8	73.5€
Palier 2	22,5	91€
Palier 3	23,3	108.5€
Palier 4 (plafond)	24	126€

- Concernant les modalités de calcul du critère productivité de la PPI au titre de l'activité « Cariste ZUR SEC »

	Productivité	Montant associé
PIVOT - palier 0	21	56€
Palier 1	24,5	73.5€
Palier 2	28	91€
Palier 3	31,5	108.5€
Palier 4 (plafond)	35	126€

- Concernant les modalités de calcul du critère productivité de la PPI au titre de l'activité « Cariste ZUR FFL »

	Productivité	Montant associé
PIVOT - palier 0	27	56€
Palier 1	28,5	73.5€
Palier 2	30	91€
Palier 3	31,5	108.5€
Palier 4 (plafond)	33	126€

3.3.3.2. Modalités de calcul du critère qualité de la PPI (30%)

Le critère qualité associé à la performance individuelle se mesure à travers le taux de fiabilité de l'établissement.

L'objectif est d'atteindre un taux **fiabilité supérieur à 99,7%**.

Cependant, durant une période transitoire, les parties conviennent d'associer un montant de prime en deçà du taux cible de 99,7% sans qu'il puisse être inférieur à 99,4% selon les paliers suivants :

< 99,4%	99,4%<x<99,5%	99,5%<x<99,7%	> 99,7%
0%	10%	20%	30%

Les parties conviennent de revoir ces paliers afin de parvenir à ce que le taux cible de 99,7%, soit à terme le seuil de déclenchement du critère.

Cette modification serait alors actée en fin d'année N pour l'année N+1, dans le cadre d'une information du Comité Social et Economique d'Etablissement (pv à l'appui).

Le critère de qualité étant conditionné à l'atteinte du critère de productivité, le montant de la prime associée au critère qualité évolue selon les pivot/paliers d'atteinte associés au critère de productivité.

Pivot/ Paliers d'atteinte (montants de prime mensuels associés)

		Taux de fiabilité			
		Productivité	99,4%<x<99,5%	99,5%<x<99,7%	> 99,7%
			10%	20%	30%
PIVOT - Palier 0	X	8,0 €	16,0 €	24,0 €	
Palier 1	X	10,5 €	21,0 €	31,5 €	
Palier 2	X	13,0 €	26,0 €	39,0 €	
Palier 3	X	15,5 €	31,0 €	46,5 €	
Palier 4 – Plafond	x	18,0 €	36,0 €	54,0 €	

**Le pivot et les paliers sont repris ci-dessus pour chacune des activités concernées (cf partie 3.3.3.1 concernant les modalités de calcul du critère productivité de la PPI)*

3.3.3.3 Synthèse des modalités de calcul de la PPI au titre de l'activité « stockage/déstockage »

- **Concernant la synthèse des modalités de calcul de la PPI au titre de l'activité « Stockage - cariste SEC ».**

	Montant max	70%		30%		
		CRITERE PRODUCTIVITE		CRITERE QUALITE		
		Productivité	Montant associé	99,4%<x<99,5%	99,5%<x<99,7%	≥ 99,7%
			10%	20%	30%	
PIVOT - Palier 0	80 €	28,0	56,0 €	8,0 €	16,0 €	24,0 €
Palier 1	105 €	29,5	73,5 €	10,5 €	21,0 €	31,5 €
Palier 2	130 €	31,0	91,0 €	13,0 €	26,0 €	39,0 €
Palier 3	155 €	32,5	108,5 €	15,5 €	31,0 €	46,5 €
Palier 4 - Plafond	180 €	34,0	126,0 €	18,0 €	36,0 €	54,0 €

- Concernant la synthèse des modalités de calcul de la PPI au titre de l'activité « Stockage - cariste GEL ».

	Montant max	70%		30%		
		CRITERE PRODUCTIVITE		CRITERE QUALITE		
		Productivité	Montant associé	99,4%<x<99,5%	99,5%≤x<99,7%	≥ 99,7%
PIVOT - Palier 0	80 €	19,0	56,0 €	10%	20%	30%
Palier 1	105 €	21,3	73,5 €	8,0 €	16,0 €	24,0 €
Palier 2	130 €	23,5	91,0 €	10,5 €	21,0 €	31,5 €
Palier 3	155 €	25,8	108,5 €	13,0 €	26,0 €	39,0 €
Palier 4 - Plafond	180 €	28,0	126,0 €	15,5 €	31,0 €	46,5 €
				18,0 €	36,0 €	54,0 €

- Concernant la synthèse des modalités de calcul de la PPI au titre de l'activité « Stockage - cariste FFL ».

	Montant max	70%		30%		
		CRITERE PRODUCTIVITE		CRITERE QUALITE		
		Productivité	Montant associé	99,4%<x<99,5%	99,5%≤x<99,7%	≥ 99,7%
PIVOT - Palier 0	80 €	16,0	56,0 €	10%	20%	30%
Palier 1	105 €	18,3	73,5 €	8,0 €	16,0 €	24,0 €
Palier 2	130 €	20,5	91,0 €	10,5 €	21,0 €	31,5 €
Palier 3	155 €	22,8	108,5 €	13,0 €	26,0 €	39,0 €
Palier 4 - Plafond	180 €	25,0	126,0 €	15,5 €	31,0 €	46,5 €
				18,0 €	36,0 €	54,0 €

- Concernant la synthèse des modalités de calcul de la PPI au titre de l'activité « Déstockage - cariste SEC ».

	Montant max	70%		30%		
		CRITERE PRODUCTIVITE		CRITERE QUALITE		
		Productivité	Montant associé	99,4%<x<99,5%	99,5%≤x<99,7%	≥ 99,7%
PIVOT - Palier 0	80 €	20,0	56,0 €	10%	20%	30%
Palier 1	105 €	21,8	73,5 €	8,0 €	16,0 €	24,0 €
Palier 2	130 €	23,5	91,0 €	10,5 €	21,0 €	31,5 €
Palier 3	155 €	25,3	108,5 €	13,0 €	26,0 €	39,0 €
Palier 4 - Plafond	180 €	27,0	126,0 €	15,5 €	31,0 €	46,5 €
				18,0 €	36,0 €	54,0 €

- Concernant la synthèse des modalités de calcul de la PPI au titre de l'activité « Déstockage - cariste GEL ».

	Montant max	70%		30%		
		CRITERE PRODUCTIVITE		CRITERE QUALITE		
		Productivité	Montant associé	99,4%<x<99,5%	99,5%≤x<99,7%	≥ 99,7%
10%	20%			30%		
PIVOT - Palier 0	80 €	21,0	56,0 €	8,0 €	16,0 €	24,0 €
Palier 1	105 €	21,8	73,5 €	10,5 €	21,0 €	31,5 €
Palier 2	130 €	22,5	91,0 €	13,0 €	26,0 €	39,0 €
Palier 3	155 €	23,3	108,5 €	15,5 €	31,0 €	46,5 €
Palier 4 - Plafond	180 €	24,0	126,0 €	18,0 €	36,0 €	54,0 €

- Concernant la synthèse des modalités de calcul de la PPI au titre de l'activité « Cariste ZUR SEC ».

	Montant max	70%		30%		
		CRITERE PRODUCTIVITE		CRITERE QUALITE		
		Productivité	Montant associé	99,4%<x<99,5%	99,5%≤x<99,7%	≥ 99,7%
10%	20%			30%		
PIVOT - Palier 0	80 €	21,0	56,0 €	8,0 €	16,0 €	24,0 €
Palier 1	105 €	24,5	73,5 €	10,5 €	21,0 €	31,5 €
Palier 2	130 €	28,0	91,0 €	13,0 €	26,0 €	39,0 €
Palier 3	155 €	31,5	108,5 €	15,5 €	31,0 €	46,5 €
Palier 4 - Plafond	180 €	35,0	126,0 €	18,0 €	36,0 €	54,0 €

- Concernant la synthèse des modalités de calcul de la PPI au titre de l'activité « Cariste ZUR FFL ».

	Montant max	70%		30%		
		CRITERE PRODUCTIVITE		CRITERE QUALITE		
		Productivité	Montant associé	99,4%<x<99,5%	99,5%≤x<99,7%	≥ 99,7%
10%	20%			30%		
PIVOT - Palier 0	80 €	27,0	56,0 €	8,0 €	16,0 €	24,0 €
Palier 1	105 €	28,5	73,5 €	10,5 €	21,0 €	31,5 €
Palier 2	130 €	30,0	91,0 €	13,0 €	26,0 €	39,0 €
Palier 3	155 €	31,5	108,5 €	15,5 €	31,0 €	46,5 €
Palier 4 - Plafond	180 €	33,0	126,0 €	18,0 €	36,0 €	54,0 €

3.3.4 Modalités de calcul de la performance des réceptionnaires non affectés au FRAIS mécanisé

3.3.4.1 Modalités de calcul du critère productivité de la PPI (70%)

Le critère de productivité associé à la performance des réceptionnaires est calculé collectivement par entrepôt pour l'ensemble des personnels affectés à la réception.

Nombre de palettes réceptionnées entrepôt
Nombre d'heures productives mensuelles entrepôt

Le montant de la prime associé à la productivité « pure » est déterminé en fonction d'un pivot puis de paliers d'atteinte.

Le pivot constitue le seuil de déclenchement de la PPI : il est fixé à partir d'une productivité de référence (cf. annexe pivot par activité).

Le palier 4 correspond à un plafond fixé pour toutes les bases de France.

Le montant de la prime évolue selon 4 paliers d'atteinte, correspondant à l'évolution de la productivité de référence jusqu'au plafond national.

Pivot/ Paliers d'atteinte (montants de prime mensuels associés)

- Concernant les modalités de calcul du critère productivité de la PPI au titre de l'activité « Réception FFL »

	Productivité	Montant associé
PIVOT - palier 0	45,28	56€
Palier 1	46,5	73.5€
Palier 2	47,6	91€
Palier 3	48,8	108.5€
Palier 4 (plafond)	50	126€

- Concernant les modalités de calcul du critère productivité de la PPI au titre de l'activité « Réception GEL »

	Productivité	Montant associé
PIVOT - palier 0	18,84	56€
Palier 1	21,6	73.5€
Palier 2	24,4	91€
Palier 3	27,2	108.5€
Palier 4 (plafond)	30	126€

- Concernant les modalités de calcul du critère productivité de la PPI au titre de l'activité « Réception SEC »

	Productivité	Montant associé
PIVOT - palier 0	12,87	56€
Palier 1	13,9	73.5€
Palier 2	14,9	91€
Palier 3	16	108.5€
Palier 4 (plafond)	17	126€

- Concernant les modalités de calcul du critère productivité de la PPI au titre de l'activité « Réception interbase »

	Productivité	Montant associé
PIVOT - palier 0	18	56€
Palier 1	20	73.5€
Palier 2	22	91€
Palier 3	24	108.5€
Palier 4 (plafond)	26	126€

3.3.4.2. Modalités de calcul du critère qualité de la PPI (30%)

Le critère qualité associé à la performance individuelle se mesure à travers le taux de fiabilité réception de l'entrepôt :

$$\frac{\text{Palettes réceptionnées} - \text{Palettes en erreur}}{\text{palettes réceptionnées}}$$

*1 palette en erreur = erreur contrat date, erreur étiquetage, erreur saisie DLC DLUO, défaut contrôle température

L'objectif est d'atteindre un taux fiabilité supérieur à 99,7%.

Cependant, durant une période transitoire, les parties conviennent d'associer un montant de prime en deçà du taux cible de 99,7% sans qu'il puisse être inférieur à 99,4% selon les paliers suivants :

< 99,4%	99,4%<x<99,5%	99,5%<x<99,7%	> 99,7%
0%	10%	20%	30%

Les parties conviennent de revoir ces paliers afin de parvenir à ce que le taux cible de 99,7%, soit à terme le seuil de déclenchement du critère.

Cette modification serait alors actée en fin d'année N pour l'année N+1, dans le cadre d'une information du Comité Social et Economique d'Etablissement (pv à l'appui).

Le critère de qualité étant conditionné à l'atteinte du critère de productivité, le montant de la prime associée au critère qualité évolue selon les pivot/paliers d'atteinte associés au critère de productivité.

Pivot/ Paliers d'atteinte (montants de prime mensuels associés)

		Taux de fiabilité		
		99,4%<x<99,5%	99,5%<x<99,7%	> 99,7%
Productivité		10%	20%	30%
PIVOT - Palier 0		8,0 €	16,0 €	24,0 €
Palier 1		10,5 €	21,0 €	31,5 €
Palier 2		13,0 €	26,0 €	39,0 €
Palier 3		15,5 €	31,0 €	46,5 €
Palier 4 – Plafond		18,0 €	36,0 €	54,0 €

**Le pivot et les paliers sont repris ci-dessus pour chacune des activités concernées (cf partie 3.3.4.1 concernant les modalités de calcul du critère productivité de la PPI)*

3.3.4.3 Synthèse des modalités de calcul de la PPI au titre de l'activité de réception (hors « frais mécanisé »)

- Concernant la synthèse des modalités de calcul de la PPI au titre de l'activité « Réception FFL ».

	Montant max	70%		30%		
		CRITERE PRODUCTIVITE		CRITERE QUALITE		
		Productivité	Montant associé	99,4%<x<99,5%	99,5%≤x<99,7%	≥ 99,7%
			10%	20%	30%	
PIVOT - Palier 0	80 €	45,3	56,0 €	8,0 €	16,0 €	24,0 €
Palier 1	105 €	46,5	73,5 €	10,5 €	21,0 €	31,5 €
Palier 2	130 €	47,6	91,0 €	13,0 €	26,0 €	39,0 €
Palier 3	155 €	48,8	108,5 €	15,5 €	31,0 €	46,5 €
Palier 4 - Plafond	180 €	50,0	126,0 €	18,0 €	36,0 €	54,0 €

- Concernant la synthèse des modalités de calcul de la PPI au titre de l'activité « Réception GEL ».

	Montant max	70%		30%		
		CRITERE PRODUCTIVITE		CRITERE QUALITE		
		Productivité	Montant associé	99,4%<x<99,5%	99,5%≤x<99,7%	≥ 99,7%
			10%	20%	30%	
PIVOT - Palier 0	80 €	18,8	56,0 €	8,0 €	16,0 €	24,0 €
Palier 1	105 €	21,6	73,5 €	10,5 €	21,0 €	31,5 €
Palier 2	130 €	24,4	91,0 €	13,0 €	26,0 €	39,0 €
Palier 3	155 €	27,2	108,5 €	15,5 €	31,0 €	46,5 €
Palier 4 - Plafond	180 €	30,0	126,0 €	18,0 €	36,0 €	54,0 €

- Concernant la synthèse des modalités de calcul de la PPI au titre de l'activité « Réception SEC ».

	Montant max	70%		30%		
		CRITERE PRODUCTIVITE		CRITERE QUALITE		
		Productivité	Montant associé	99,4%<x<99,5%	99,5%≤x<99,7%	≥ 99,7%
			10%	20%	30%	
PIVOT - Palier 0	80 €	12,9	56,0 €	8,0 €	16,0 €	24,0 €
Palier 1	105 €	13,9	73,5 €	10,5 €	21,0 €	31,5 €
Palier 2	130 €	14,9	91,0 €	13,0 €	26,0 €	39,0 €
Palier 3	155 €	16,0	108,5 €	15,5 €	31,0 €	46,5 €
Palier 4 - Plafond	180 €	17,0	126,0 €	18,0 €	36,0 €	54,0 €

- Concernant la synthèse des modalités de calcul de la PPI au titre de l'activité « Réception interbase ».

	Montant max	70%		30%		
		CRITERE PRODUCTIVITE		CRITERE QUALITE		
		Productivité	Montant associé	99,4%<x<99,5%	99,5%≤x<99,7%	≥ 99,7%
			10%	20%	30%	
PIVOT - Palier 0	80 €	18,0	56,0 €	8,0 €	16,0 €	24,0 €
Palier 1	105 €	20,0	73,5 €	10,5 €	21,0 €	31,5 €
Palier 2	130 €	22,0	91,0 €	13,0 €	26,0 €	39,0 €
Palier 3	155 €	24,0	108,5 €	15,5 €	31,0 €	46,5 €
Palier 4 - Plafond	180 €	26,0	126,0 €	18,0 €	36,0 €	54,0 €

3.3.5 Modalités de calcul de la performance des expéditeurs

3.3.4.1 Modalités de calcul du critère productivité de la PPI (70%)

Le critère de productivité associé à la performance des expéditeurs est calculé collectivement pour l'ensemble des personnels affectés à l'expédition.

$$\frac{\text{Nombre de palettes chargées}}{\text{Total des heures productives de l'expédition}}$$

Le montant de la prime associé à la productivité « pure » est déterminé en fonction d'un pivot puis de paliers d'atteinte.

Le pivot constitue le seuil de déclenchement de la PPI : il est fixé à partir d'une productivité de référence.

Le palier 4 correspond à un plafond fixé pour toutes les bases de France.

Le montant de la prime évolue selon 4 paliers d'atteinte, correspondant à l'évolution de la productivité de référence jusqu'au plafond national.

Pivot/ Paliers d'atteinte (montants de prime mensuels associés)

	Productivité	Montant associé
PIVOT - palier 0	40	56€
Palier 1	42	73.5€
Palier 2	44	91€
Palier 3	46	108.5€
Palier 4 (plafond)	48	126€

3.3.4.2. Modalités de calcul du critère qualité de la PPI (30%)

Le critère qualité associé à la performance individuelle se mesure à travers le taux de support scannés de l'expéditeur :

$$\frac{\text{Nombre de supports scannés}}{\text{Nombre de supports chargés}}$$

L'objectif est d'atteindre 100% des supports chargés scannés.

Cependant, durant une période transitoire, les parties conviennent d'associer un montant de prime en deçà du taux cible de 100% sans qu'il puisse être inférieur à 99,7% selon les paliers suivants :

< 99,7%	99,7%<x<99,8%	99,8%≤x<99,9%	> 99,9%
0%	10%	20%	30%

Les parties conviennent de revoir ces paliers afin de parvenir à ce que le taux cible de 100%, soit à terme le seuil de déclenchement du critère.

Cette modification serait alors actée en fin d'année N pour l'année N+1, dans le cadre d'une information du Comité Social et Economique d'Etablissement (pv à l'appui).

Le critère de qualité étant conditionné à l'atteinte du critère de productivité, le montant de la prime associée au critère qualité évolue selon les pivot/paliers d'atteinte associés au critère de productivité.

Pivot/ Paliers d'atteinte (montants de prime mensuels associés)

		Taux de fiabilité		
		99,7%≤x<99,8%	99,8%≤x<99,9%	≥ 99,9%
Productivité		10%	20%	30%
PIVOT - Palier 0	40	8,0 €	16,0 €	24,0 €
Palier 1	42	10,5 €	21,0 €	31,5 €
Palier 2	44	13,0 €	26,0 €	39,0 €
Palier 3	46	15,5 €	31,0 €	46,5 €
Palier 4 – Plafond	48	18,0 €	36,0 €	54,0 €

3.3.4.3 Synthèse des modalités de calcul de la PPI au titre de l'activité d'expédition

	Montant max	70%		30%		
		CRITERE PRODUCTIVITE		CRITERE QUALITE		
		Productivité	Montant associé	99,7%≤x<99,8%	99,8%≤x<99,9%	≥ 99,9%
				10%	20%	30%
PIVOT - Palier 0	80 €	40,0	56,0 €	8,0 €	16,0 €	24,0 €
Palier 1	105 €	42,0	73,5 €	10,5 €	21,0 €	31,5 €
Palier 2	130 €	44,0	91,0 €	13,0 €	26,0 €	39,0 €
Palier 3	155 €	46,0	108,5 €	15,5 €	31,0 €	46,5 €
Palier 4 - Plafond	180 €	48,0	126,0 €	18,0 €	36,0 €	54,0 €

Soit une productivité individuelle de Monsieur Y aux FFL égale au pivot (palier 0) et un taux de fiabilité de 99,5% (0% du critère qualité). Montant théorique de la prime : **135€**

Monsieur Y ayant travaillé la majorité du temps sur la mécanisation, il est éligible à la prime de la mécanisation, soit **300€**.

- **Cas particulier des agents logistiques :**

Les parties conviennent que les agents logistiques, qui sont par définition polyvalents, bénéficieront d'une prime de performance individuelle calculée au prorata du temps passé sur chaque activité.

Hypothèse de travail : Monsieur Z, agent logistique, 14 jours (64% du temps) en FFL et 8 jours (36% du temps sur le mois) en injection

Soit une productivité moyenne à la mécanisation de +12% par rapport au budget moyen de l'année (atteinte du palier 3) et un taux de fiabilité est de **99,8 %** (= 100% du critère qualité)

Montant de prime théorique de Monsieur Z = **300€**

Soit une productivité individuelle aux FFL égale au budget moyen (palier 0) et la fiabilité de 99,5%

Montant de prime théorique de Monsieur Z = **135€**

Montant de prime théorique auquel Monsieur Z est éligible >>

14 jours en FFL : $14 / 22 * 135 = 86 \text{ €}$ + 8 jours en injection : $8 / 22 * 300 = 109 \text{ €}$

Monsieur Z a été présent tout le mois. Il percevra **195€** (alors que si sa prime avait été calculée au titre de son chantier principal, compte tenu de la performance sus visée, il aurait perçu 135€)

- **Assiette de calcul de la PPI :**

Le montant théorique de la PPI est exclusivement assis sur les jours effectivement travaillés au cours d'un mois donné.

Ne sont par définition pas des jours travaillés :

- ⇒ -les jours de congés (CP, RTT, congés fractionnent, évènements familiaux...)
- ⇒ -les absences maladies (maladie, Maladies professionnelles, AT ...)
- ⇒ -les absences non autorisées non rémunérées
- ⇒ -les absences autorisées non rémunérées

Ainsi, le montant théorique sus visé sera diminué en cas de :

- ⇒ -Entrée/sortie au cours du mois
- ⇒ -Travail à temps partiel

Hypothèse de travail : Monsieur X - Préparateur « mécanisation frais»

Soit une productivité moyenne de la mécanisation de +12% par rapport au budget moyen de l'année (atteinte du palier 3) et un taux de fiabilité de **99,8 %** (= 100% du critère qualité)

Montant de prime théorique de Monsieur X = 300€

Monsieur X a été en congé payés une semaine, soit 5 jours sur les 22 jours travaillés au titre du mois.

Monsieur X percevra : $(22-5)/22 * 300 = \underline{231,82€}$

ARTICLE 4 - PRIME DE PERFORMANCE COLLECTIVE (PPC)

4.1 DEFINITION DE LA PRIME DE PERFORMANCE COLLECTIVE

La prime de performance collective a pour objectif de rétribuer les salariés de l'établissement (hors cadres) non éligibles à une prime de performance individuelle, en fonction :

- ⇒ Soit de la performance collective exploitation variable et du taux de service de l'exploitation.
- ⇒ Soit de la performance globale de l'établissement et du taux de service de l'exploitation.

4.2 BENEFICIAIRES DE LA PRIME DE PERFORMANCE COLLECTIVE

4.2.1 Conditions tenant au contrat :

Comme la prime de performance individuelle, sont éligibles à la prime de performance collective (PPC), sans condition d'ancienneté, les salariés titulaires :

- d'un contrat de travail à durée indéterminée
- d'un contrat de travail à durée déterminée, y compris sous la forme de contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage.
- d'un contrat d'intérim

4.2.2 Conditions tenant aux bénéficiaires :

Sont éligibles au bénéfice de la prime de performance collective (PPC):

- le personnel de l'exploitation (effectif variable) non éligible à une prime de performance individuelle : la prime est alors assise sur la performance collective exploitation

En théorie il s'agit des employés aux contenants, des chefs d'équipe, des ordonnanceurs et du personnel opérant dans le process automatisé (conducteurs de process automatisé).

- le personnel de structure hors cadres non éligible à une prime de performance individuelle : la prime est alors assise sur la performance collective globale établissement

4.3 MODALITES DE CALCUL DE LA PRIME DE PERFORMANCE COLLECTIVE

La prime de performance collective repose sur deux critères :

- pour moitié, sur la « Performance exploitation variable » qui est déterminée via les volumes préparés et les heures payées des salariés de l'exploitation (effectifs variables) ;

- pour moitié sur le « Taux de service Exploitation » qui représente la fiabilité des préparations

4.3.1. CRITERE DE PERFORMANCE EXPLOITATION

Le critère de performance exploitation est assis sur la performance variable de l'établissement et est calculé collectivement pour l'ensemble des personnels variables.

- **Définition du critère de performance exploitation**

La performance exploitation est appréciée comme suit :

$$\text{PERFORMANCE EXPLOITATION} = \frac{\text{Nombre de conditionnements préparés (1)}}{\text{Heures payées variables(2)}}$$

- **Assiette de calcul du critère de performance globale**

(1) Nombre de conditionnements préparés :

Total des volumes traités sur l'établissement en nombre de conditionnements préparés (indicateur IS030 synergie)

(2) Heures payées :

Total des heures payées (CDI - CDD - Intérim) correspondant aux sections exploitation variable, déstockage variable, préparation variable, réception variable, stockage variable, chargement variable, contenant variable.

L'indicateur sera extrait de synergie sous le code IS180.

- **Modalités de calcul du critère de performance exploitation**

L'objectif est de dépasser la performance exploitation budget, selon les hypothèses ci-après définies.

Pour l'atteinte de ce critère, les parties conviennent de retenir :

Si la performance exploitation Réel (PER) de la période M est supérieure de 3% à la performance exploitation Budget (PEB) de la période M alors le critère est obtenu à hauteur de 100% :

Soit Performance EXPLOITATION variable Réel (PER) > 3% => 100% du critère
Performance EXPLOITATION variable Budget (PEB)

Le calcul se fera mois par mois et sera réalisé par les équipes du contrôle de gestion.

- **Montant de la part de PPC relative au critère de performance exploitation variable**

Lorsque l'objectif mensuel est atteint au titre du critère de performance exploitation, le montant de la prime est fixé à **30€ bruts maximum**. En cas d'atteinte partielle, un montant

30
Vo JFS FO

inférieur peut être attribué selon le pourcentage obtenu, conformément au tableau ci-après :

Objectifs « Gain De Performance »	Primes Brutes en Euros
Performance exploitation variable Réel (PER) >1% Performance exploitation variable Budget (PEB)	10€
Performance exploitation variable Réel (PER) >1,5 % Performance exploitation variable Budget (PEB)	15€
Performance exploitation variable Réel (PER) >2% Performance exploitation variable Budget (PEB)	20€
Performance exploitation variable Réel (PER) > 2, 5% Performance exploitation variable Budget (PEB)	25€
Performance globale Réel (PER) >3 % Performance exploitation variable Budget (PEB)	30€

4.3.2. CRITERE DE PERFORMANCE GLOBALE

Le critère de performance est assis sur la performance globale de l'établissement et est calculé collectivement pour l'ensemble des personnels de structure.

- Définition du critère de performance globale

La performance globale est appréciée comme suit :

$$\text{PERFORMANCE GLOBALE} = \frac{\text{Nombre de conditionnements préparés (1)}}{\text{Heures payées totale(2)}}$$

- Assiette de calcul du critère de performance globale

(3) Nombre de conditionnements préparés :

Total des volumes traités sur l'établissement en nombre de conditionnements préparés (indicateur IS030 synergie)

(4) Heures payées :

Total des heures payées (CDI - CDD - Intérim) correspondant au service ENTREPOSAGE
L'indicateur sera extrait de synergie sous le code IS180.

- Modalités de calcul du critère de performance globale

L'objectif est de dépasser la performance globale budget, selon les hypothèses ci-après définies.

Pour l'atteinte de ce critère, les parties conviennent de retenir :

Si la performance globale Réel (PGR) de la période M est supérieure de 3% à la performance globale Budget (PGB) de la période M alors le critère est obtenu à hauteur de 100% :

Soit Performance globale Réel (PGR) > 3% => 100% du critère
Performance globale Budget (PGB)

Le calcul se fera mois par mois et sera réalisé par les équipes du contrôle de gestion.

- Montant de la part de PPC relative au critère de performance globale

Lorsque l'objectif mensuel est atteint au titre du critère de performance globale, le montant de la prime est fixé à **30€ bruts maximum**. En cas d'atteinte partielle, un montant inférieur peut être attribué selon le pourcentage obtenu, conformément au tableau ci-après :

Objectifs « Gain De Performance »	Primes Brutes en Euros
Performance globale Réel (PGR) > 1% Performance globale Budget (PGB)	10€
Performance globale Réel (PGR) > 1,5 % Performance globale Budget (PGB)	15€
Performance globale Réel (PGR) > 2% Performance globale Budget (PGB)	20€
Performance globale Réel (PGR) > 2, 5% Performance globale Budget (PGB)	25€
Performance globale Réel (PGR) > 3 % Performance globale Budget (PGB)	30€

4.3.3 CRITERE « TAUX DE SERVICE EXPLOITATION »

Le critère de la prime de performance collective globale est le même que celui de la PPC exploitation : le taux de service exploitation

- Définition du critère « taux de service exploitation »

Le taux de service exploitation permet d'apprécier le niveau de qualité des préparations de l'établissement.

Le taux de service exploitation tient compte :

- De la fiabilité ou non de la préparation,
- Du reste à quai.

Calcul du critère Taux de service exploitation :

$[1 - \text{le taux de manquants de préparations}] \times [\text{le taux de fiabilité des préparations}] \times [1 - \text{le taux de reste à quai}]$

- Assiette de calcul du critère

- Le taux de manquants de préparation est calculé chaque semaine.
 $[\text{Nombre de colis en manquant de préparation imputés à la base}] / [\text{Nombre de colis à préparer}]$.

Source : procédure ITM LAI - PROC CERTISERV - Taux de manquants de préparation.

- Le taux de fiabilité des préparations est calculé chaque semaine.
 $[\text{Nombre de colis contrôlés conformes sur la semaine}] / [\text{Nombre total de colis contrôlés sur la semaine}]$

Source : procédure : ITM LAI - PROC CERTISERV - Fiabilité de préparation.
Les contrôles de fiabilité sont effectués via l'outil de contrôle qualité.

- Le taux de RAQ est suivi chaque jour et consolidé pour enregistrement chaque semaine.
 $[\text{Nombre de supports en RAQ}] / [\text{Nombre total de supports expédiés} + \text{le nombre de supports en reste à quai}]$.

Pour chaque support en RAQ, le motif est enregistré.

Si l'objectif seuil de RAQ est dépassé, des actions sont menées sur les causes récurrentes.

Les RAQ sont livrés au point de vente sur la tournée suivante.

- Modalités de calcul :

Le calcul se fera mois par mois et sera réalisé par la calculette.

- Montant de la part de PPC relative au critère « taux de service exploitation »

Lorsque l'objectif mensuel est atteint au titre du critère « Taux de service Exploitation », le montant de la prime est fixé à **30€ bruts maximum**. En cas d'atteinte partielle, un montant inférieur peut être attribué selon le taux obtenu, conformément au tableau ci-après :

Le taux de service à atteindre doit être supérieur à **98,9%**.

Cependant, durant une période transitoire, les parties conviennent d'associer un montant de prime en deçà du taux cible de 98,9% sans qu'il puisse être inférieur à 98,5% selon les paliers suivants

TAUX DE SERVICE EXPLOITATION	
Taux de service du mois	Montant de prime associé
≥98,5	10€
≥98,7	20€
≥98,9 (objectif)	30€

Les parties conviennent de revoir ces paliers afin de parvenir à ce que le taux cible de 98,9%, soit à terme le seuil de déclenchement du critère.

Cette modification serait alors actée en fin d'année N pour l'année N+1, dans le cadre d'une information du Comité Social et Economique d'Etablissement (pv à l'appui).

4.3.4 DISPOSITIONS COMMUNES AUX DEUX CRITERES :

Le résultat des critères de Performance globale /exploitation et « Taux de service Exploitation » sont dissociés l'un de l'autre.

Ainsi, si le critère de Performance globale /exploitation n'est pas atteint, cela ne remet pas en cause le versement de la prime au titre du critère « Taux de service Exploitation » dès lors que ce dernier est atteint, et inversement.

Les indicateurs sont calculés au mois le mois. Le mois de calcul est apprécié du 1^{er} au 30 du mois (ou 28, 29, 31 selon le mois concerné).

Les résultats mensuels des 2 critères seront additionnés pour le calcul du versement

Calcul Prime de performance collective = Somme des performances mensuelles = [Somme du critère de« Performance globale»] + [Somme du critère « Taux de service Exploitation »]

ou

Calcul Prime de performance collective = Somme des performances mensuelles = [Somme du critère de« Performance Exploitation»] + [Somme du critère « Taux de service Exploitation »]

4.4 MONTANT ET VERSEMENT DE LA PRIME DE PERFORMANCE COLLECTIVE

4.4.1 Versement mensuel de la PPC :

Le montant maximal de la prime de performance collective est de 60€ bruts (30€ X 2) au titre d'un mois. Dès lors que le montant de la prime est inférieur à 1 euro, il n'y aura pas de versement. Le montant de la prime est arrondi à 2 décimales après la virgule.

Le montant de la prime apparaîtra sur le bulletin de paie sous le libellé « **Prime performance col** ». Le versement de la prime s'opère au mois échu :

Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre	Janvier
---------	---------	------	-------	-----	------	---------	------	-----------	---------	----------	----------	---------

Prime de Performance Collective

Calcul
Versement



4.4.2 PRORATISATION DE LA PRIME DE PERFORMANCE COLLECTIVE

Le montant de la prime est proratisé en fonction de :

- la date d'entrée dans l'entreprise du salarié
- la date de sortie de l'entreprise du salarié ;
- la durée du travail (temps partiel)
- des absences :

A ce titre, les absences suivantes sont considérées comme temps de présence pour le calcul de la prime de performance collective :

- ⇒ les congés maternité, paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption
- ⇒ les accidents du travail, rechute AT
- ⇒ la maladie professionnelle
- ⇒ les congés annuels payés, jours RTT, jours de repos cadre, congés fractionnement, congés ancienneté
- ⇒ les congés rémunérés pour événements familiaux
- ⇒ les heures de délégation des représentants du personnel et les absences et formations syndicales
- ⇒ les périodes de formation hors congés individuels
- ⇒ les jours de repos rémunérés
- ⇒ les absences autorisées et rémunérées prévues par la loi, la CCN ou les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement.

A contrario, toute absence d'une autre nature que celles énumérées ci-dessus diminue proportionnellement le montant de la prime de performance collective. En aucun cas, la réduction de la prime ne peut être plus que proportionnelle à la durée des absences intervenues au cours d'un mois donné.

ARTICLE 6 - INFORMATION DU PERSONNEL ET SUIVI DE L'ACCORD

6.1 Communication de l'accord :

Une plaquette reprenant les dispositions de la prime de performance issues du présent accord sera remise à tous les salariés de l'établissement, y compris à tout nouvel embauché.

Enfin, le présent accord sera également affiché sur les panneaux de la Direction de l'établissement afin que chaque salarié puisse facilement en prendre connaissance.

6.2 Suivi de l'accord :

Un suivi des performances sera réalisé à fréquence trimestrielle et sera présenté version « macro » aux instances représentatives du personnel 1 fois/an.

ARTICLE 7- SUBSTITUTION AUX USAGES ET ENGAGEMENTS UNILATERAUX

Le présent accord collectif se substitue aux usages et engagements unilatéraux ayant le même objet.

De par la volonté des parties, le présent accord devient à compter du jour de sa signature, le seul accord applicable pour la prime de performance.

ARTICLE 8 - DUREE - REVISION - DENONCIATION DE L'ACCORD

8.1 Durée de l'accord

Le présent accord entre en vigueur le 01 janvier 2022. Il est conclu pour une durée indéterminée.

8.2 Clause de revoyure

Sur la base d'un bilan, les parties conviennent de se rencontrer aux fins de révision des pivots/paliers/plafonds tous les 3 ans si cela s'avérait nécessaire (critères devenus trop facilement atteignables/trop difficilement atteignables), notamment en cas de mise en œuvre d'un nouveau process technologique ou une évolution dudit process, d'un bouleversement des circuits de préparation etc..

8.3 Révision de l'accord :

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision notamment en cas de modification des dispositions légales ou réglementaires ou s'il est envisagé de revoir le champ d'application des bénéficiaires.

Dans ces cas, l'accord pourra être révisé sur demande présentée au moins trois mois avant par une des parties signataires ou par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives à l'issue du cycle électoral.

Ce délai sera mis à profit pour examiner les demandes de révision. La première réunion de discussion sur la demande de révision aura lieu au plus tôt 3 mois après sa présentation et toute demande de révision qui n'aurait pas abouti à un accord trois mois après serait réputée caduque.

8.4 Dénonciation de l'accord :

Le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de trois mois.

La dénonciation devra être notifiée aux autres signataires et donnera lieu à dépôt auprès des services du ministre chargé du travail.

Une nouvelle négociation devra être envisagée à la demande de l'une des parties dans les trois mois qui suivent le début du préavis. Elle peut donner lieu à un accord, y compris avant l'expiration du délai de préavis.

Toute difficulté d'interprétation du présent accord sera préalablement soumise aux parties signataires.

ARTICLE 9 - FORMALITES DE PUBLICITE ET DE DEPOT

Le présent accord sera, à la diligence de l'établissement :

-déposé sur la plateforme de télé-procédure du ministère du Travail : www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr conformément aux dispositions légales en vigueur.

-déposé en un exemplaire au secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes de Lens.

Chaque organisation syndicale signataire disposera d'un exemplaire original de l'accord.

Mention de son existence sera faite sur le tableau d'affichage de la Direction au sein de l'établissement de Avion

A Avion , le 31 décembre 2021 en 7 exemplaires

Pour l'Etablissement ITM LAI de Avion:

Pour les organisations syndicales représentatives :

Pour la Fédération CGT, M. Olivier VAQUETTE

Pour la Fédération CFTC, M. Frédéric DROLEZ

